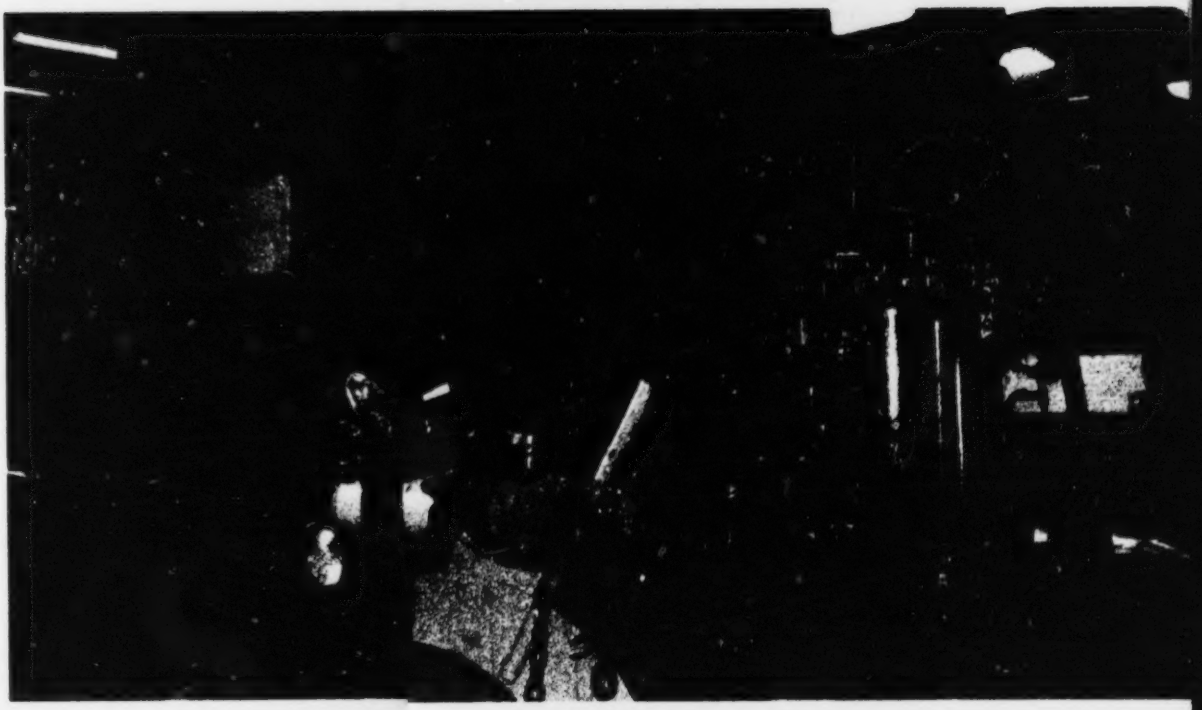
Administration publique au Québec

Monographie sectorielle



CSST

Commission
de la santé
et de la sécurité
du travail

86-1315/

Sous la direction de: Carmen Sabag-Vaillancourt
Vice-présidence à la prévention-inspection

Avec la collaboration de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail - Administration provinciale

Réalisation: Direction des communications

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Québec

Dépôt légal - 3e trimestre 1985

ISBN 2-550-12245-3

ADMINISTRATION PUBLIQUE AU QUÉBEC

Monographie sectorielle

Février 1985

REMERCIEMENTS

Administration publique au Québec est l'oeuvre de nombreux collaborateurs. La responsable de ce projet désire remercier d'abord l'Association sectorielle paritaire de l'administration provinciale et tous les professionnels de la Commission de la santé et de la sécurité du travail qui ont participé à l'élaboration de cette monographie et sans qui elle n'aurait pu voir le jour.

Nous exprimons aussi nos remerciements à l'équipe de professionnels de l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail à qui nous sommes redevables du chapitre 9: Les efforts de recherche.

Nous tenons à remercier spécialement monsieur George Niosi, professeur de sociologie économique à l'université du Québec à Montréal, qui a dirigé l'équipe de recherche responsable de l'élaboration des trois premiers chapitres.

Envers le personnel de secrétariat, en particulier madame Johanne Dubuc, et envers le personnel du Centre de documentation de la CSST, nous avons une dette de gratitude toute spéciale pour leur infatigable soutien durant les longs mois qu'a demandés la préparation de cet ouvrage.

Nous exprimons aussi toute notre gratitude au comité de coordination technique, dirigé par monsieur Jean-Louis Bertrand, vice-président à

la prévention-inspection de la CSST, dont l'appui constant nous a été d'un précieux secours tout au long de ce projet.

Enfin, nous remercions toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la préparation ou à l'amélioration de cette monographie, particulièrement les membres du comité de lecture interne, les départements de santé communautaire, les associations syndicales et les associations patronales consultés ainsi que la Direction des communications de la CSST.

Carmen Sabag-Vaillancourt

AVANT-PROPOS

L'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs constitue l'objectif fondamental de la loi sur la santé et la sécurité du travail. Il serait toutefois difficile, voire impossible, d'atteindre cet objectif sans la connaissance préalable des dangers spécifiques et des méthodes de lutte existantes. Par contre, la notion de prévention étant relativement nouvelle, il existe peu d'ouvrages de référence sur le sujet et la cueillette de telles données ne se fait pas toujours aisément. C'est pourquoi la Commission de la santé et de la sécurité du travail s'est donné pour tâche de rassembler et de diffuser, sous forme de monographies sectorielles, toutes les données pertinentes à un même secteur d'activité économique et reliées aux préoccupations de santé et de sécurité du travail.

Administration publique au Québec s'inscrit dans la troisième série de monographies sectorielles élaborées par la CSST. Alors que la première série, publiée en 1982, touchait les secteurs d'activité économique du groupe I, que la dernière série, publiée en 1983, touchait les secteurs d'activité économique du groupe II, la présente série s'attache aux secteurs d'activité du groupe III déclarés prioritaires par la Commission en 1984.

La présente monographie est le fruit de recherches, menées par diverses équipes de travail, à partir desquelles nous avons tenté de brosser le portrait le plus complet possible du secteur administration publique au Québec. C'est ainsi qu'on présente, dans les quatre premiers chapitres, les principaux aspects socio-économiques du secteur; qu'on décrit aux chapitres 5 et 6 les lésions professionnelles de même que les risques pour la santé et la sécurité spécifiques au secteur; qu'on expose, aux chapitres 7 et 8, les principales mesures de prévention ainsi que les divers programmes offerts en santé et en sécurité du travail. Le chapitre 9 aborde pour sa part les projets de recherche liés aux domaines d'activité du secteur, alors que le chapitre 10 présente la législation en vigueur au Québec en matière de santé et de sécurité du travail.

Nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que les données statistiques recueillies lors de cette étude proviennent de différentes sources, dont Statistique Canada, le Bureau de la statistique du Québec et la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Ces organismes n'utilisant pas le même système de classification, les tableaux des chapitres 1, 2, 3 et 5 présentent des écarts en ce qui a trait au nombre de travailleurs et au nombre d'établissements. Toutefois, en raison de l'intérêt qu'elles offrent, nous avons choisi de faire bénéficier le lecteur de toutes les données disponibles.

Il est important de mentionner que, dans cette monographie, il faut chevaucher deux délimitations du sous-secteur de l'administration provinciale. La première découle d'une application stricte des définitions présentées dans la Classification des activités économiques du Québec (version 1984), et ne retient que les établissements (ministères ou organismes) dont l'activité principale est l'administration ou la gestion de programmes. C'est cette définition que retient la C.S.S.T. pour ce sous-secteur du groupe III.

La deuxième délimitation est celle définie par règlement pour le secteur couvert par l'association sectorielle paritaire pour la santé et la sécurité du travail - secteur administration provinciale; les critères utilisés sont, d'une part, la présence de personnel nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique, et l'identification précise de six autres organismes, d'autre part. Une telle délimitation est plus large que la précédente et peut inclure des organismes ou établissements classés ailleurs dans la classification du BSQ-1984.

Cependant, bien qu'on puisse identifier les ministères ou organismes gouvernementaux et les classer selon l'une ou l'autre définition, les données disponibles rendent impossible, dans la plupart des cas, la présentation différenciée de ces deux réalités. C'est pourquoi le lecteur pourra constater, dans divers tableaux, l'uti-

lisation de délimitations différentes: soit celle du BSQ-1984, soit celle de l'association sectorielle ou même un mélange des deux.

La présente monographie étant réalisée conjointement par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et l'association sectorielle du secteur de l'administration provinciale, on se devait de tenter de satisfaire les besoins de chacun de ces groupes.

Enfin, il faut prévenir le lecteur que la définition du secteur de l'administration publique dans cette monographie inclut, selon l'esprit de la loi de la santé et de la sécurité du travail, tous les établissements québécois des administrations fédérale, provinciale, locales et d'organismes internationaux ou extra-territoriaux, mais que dans l'application des règlements d'application de la Loi, tous ces secteurs ne sont pas inclus. En effet, les règlements relatifs au programme de prévention, aux services de santé, au comité de santé et de sécurité et au représentant à la prévention ne s'appliquent qu'aux sous-secteurs de l'administration publique, provinciale et locale.

Ainsi, c'est seulement dans la première partie, (caractéristiques socio-économiques, chapitres 10 et 11) que nous faisons référence au sous-secteur organismes internationaux ou extra-territoriaux. En effet, il n'existe pas de données nous permettant de traiter ce sous-secteur dans les autres parties de la monographie.

Carmen Sabag-Vaillancourt

TABLE DES MATIÈRES

	P.
PREMIÈRE PARTIE: CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES	1
Chapitre 1 : Évolution du sous-secteur de l'administration fédérale au Québec	5
LE SECTEUR DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX AU QUÉBEC	7
Nature du secteur	7
LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE	7
. Nature du sous-secteur	7
. Origine et évolution	10
. Situation actuelle	22
Chapitre 2 : L'organisation du sous-secteur de l'administration fédérale au Québec	23
LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE	25
. Nombre de ministères et organismes	25
. Taille des ministères et organismes	25
. Organisation du sous-secteur	32
Chapitre 3 : La main-d'oeuvre du sous-secteur de l'administration fédérale au Québec	35
LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE	37
. Volume et caractéristiques de la main-d'oeuvre	37
. Principaux emplois et formation	44
. Masse salariale	45
. Évolution future de la main-d'oeuvre: perspectives	51

PAGE

Chapitre 4 : Évolution du sous-secteur de l'administration provinciale au Québec 53

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE 55

- Nature du sous-secteur 55
  - Définition selon la classification du BSQ-1984 55
  - Définition selon l'association sectorielle - secteur administration provinciale 57
- Origine et évolution 58
  - Services administratifs généraux 59
  - Services de protection 61
  - Services relatifs au travail et à l'emploi 62
  - Services relatifs à la gestion du bien-être économique 64
  - Services relatifs à la gestion des ressources humaines 68
- Profil du sous-secteur 70
- Tendances actuelles 74
  - Orientation du sous-secteur 74
  - Importance relative 78

Chapitre 5 : L'organisation du sous-secteur de l'administration provinciale au Québec 85

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE 87

- Structure 87
  - Les organismes des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire 87
  - Les ministères et organismes spécialisés 91
- Taille des institutions 92
- Organisation du travail 98

Chapitre 6 : La main-d'oeuvre du sous-secteur de l'administration provinciale au Québec 103

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE 105

- Volume et caractéristiques de l'emploi 105
- Revenu d'emploi 107
- Catégorie et corps d'emploi 109
- Répartition régionale 117
- Formation et accès à l'emploi 123
- Prospective 124

PAGE

Chapitre 7 : Évolution du sous-secteur de l'administration locale au Québec 129

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION LOCALE 131

. Nature du sous-secteur 131
. Origine et évolution 132
. Situation actuelle 142

Chapitre 8 : L'organisation du sous-secteur de l'administration locale au Québec 145

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION LOCALE 147

. Nombre de municipalités 147
. Taille des municipalités 147
. Organisation du travail 152

Chapitre 9 : La main-d'oeuvre du sous-secteur de l'administration locale au Québec 155

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION LOCALE 157

. Volume et caractéristiques de la main-d'oeuvre 157
. Principaux emplois et formation 161
. Masse salariale 163
. Évolution future de la main-d'oeuvre: perspectives 169

Chapitre 10 : Évolution du sous-secteur des organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux au Québec 171

LE SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX 173

. Nature du sous-secteur 173
. Origine, évolution et situation actuelle 173

PAGE

Chapitre 11 : La main-d'oeuvre du sous-secteur des organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux au Québec 179

LES SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX 181

- Volume et caractéristiques de la main-d'oeuvre 181
- Évolution future de la main-d'oeuvre: perspectives 181

NOTES ET DÉFINITIONS 182

BIBLIOGRAPHIE RELATIVE AUX CHAPITRES 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10 ET 11 184

BIBLIOGRAPHIE RELATIVE AUX CHAPITRES 4, 5 ET 6 187

Chapitre 12 : Les intervenants sociaux 191

LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE 193

- Les associations syndicales 194
  - Alliance de la fonction publique du Canada 194
  - Institut professionnel de la fonction publique du Canada 200
  - Les effectifs syndicaux 202
- Les associations patronales 204
- Analyse du contenu des conventions collectives 210
- Autres intervenants pour le sous-secteur de l'administration fédérale 211
  - Ministère du Travail du Canada 211
  - Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle 213

LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE 214

- Les associations syndicales 215
  - Le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ) 217
  - Le Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) 219
  - L'Association des policiers provinciaux du Québec 221
  - L'Union des agents de la paix en institution pénale 222
  - Le Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ) 223
  - Les autres associations syndicales 224

PAGE

L'effectif syndical du sous-secteur 225
. Les associations patronales 231
. Analyse du contenu des conventions collectives 231
. Autre intervenant pour le sous-secteur de l'administration provinciale 235
L'association sectorielle paritaire 235

LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE 237

. Les associations syndicales 237
Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) 238
La Fédération des employés des services publics (CSN) 240
Association des pompiers de Montréal 241
Fédération des policiers du Québec 242
Fédération des pompiers professionnels du Québec 244
Fraternité des policiers de la communauté urbaine de Montréal 245
Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec 246
L'effectif syndical du sous-secteur 247
. Les associations patronales 251
Union des municipalités du Québec 251
Union des municipalités régionales de comtés et des municipalités locales du Québec 252
. Analyse du contenu des conventions collectives 253

AUTRES INTERVENANTS PROPRES AU SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE 258

. Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST) 258
. Départements de santé communautaire (CH-DSC) 261
. Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST) 264
. Association paritaire de prévention en santé et en sécurité du travail du Québec (APPSST) 267
. Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec 269

BIBLIOGRAPHIE 271

PAGE

DEUXIÈME PARTIE: LES RISQUES POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ 275

Chapitre 13 : Les lésions professionnelles et leurs coûts 279

INTRODUCTION 281

- Correspondance entre la classification des activités économiques du Québec et les unités CSST 283
- Liste des unités du secteur administration publique et de leur abréviation 286
- Importance relative des unités du secteur 289
- Les lésions professionnelles selon la catégorie et l'unité 291
- Les accidents compensables 296
- Les cas d'incapacité permanente 301
- Les maladies professionnelles 301
- Les indicateurs des lésions professionnelles 301
- Le coût des lésions 306
- Les retraits préventifs de la travailleuse enceinte ou qui allaite 311

CONCLUSION 311

NOTE 315

ANNEXE A: DÉFINITION DES TERMES UTILISÉS 316

Chapitre 14 : Les risques associés au secteur 321

VUE D'ENSEMBLE DU SECTEUR 323

TRAVAIL ACCOMPLI DANS UN BUREAU 325

- Agresseurs physiques 326
  - Bruit 326
  - Éclairage 327
  - Température 330
- Agresseurs biologiques 330
- Agresseurs chimiques 332
- Agresseurs ergonomiques 335
- Agresseurs psycho-sociaux 336

TRAVAIL DE LABORATOIRE 338

- Agresseurs biologiques 339

PAGE

. Agresseurs chimiques 339
Risques d'incendie et d'explosion 339
Risques d'irritation et d'allergie 340
Risques d'intoxication 340
. Agresseurs physiques 341
. Risques liés à l'usage de certains appareils 341

TRAVAIL ACCOMPLI DANS UN ENVIRONNEMENT RURAL (AGRICULTURE) 344

. Agresseurs chimiques 344
. Agresseurs biologiques 345

TRAVAIL DE POMPIER 345

TRAVAIL D'ENTRETIEN, TRAVAUX PUBLICS, SERVICES DE TRANSPORT ET SERVICES DE PARCS ET FORÊTS 350

. Risques associés 352
Agresseurs physiques 352
Agresseurs chimiques 356
Agresseurs ergonomiques 358
Autres 358

TRAVAIL DE POLICIER 359

. Risques associés 361
Agresseurs physiques 361
Agresseurs chimiques 362
Autres 362

TRAVAIL DE SURVEILLANCE 363

. Risques associés 363

ACTIVITÉS RELIÉES AUX ARMES ET MUNITIONS 364

. Risques associés 364

BIBLIOGRAPHIE 365

PAGE

TROISIÈME PARTIE: L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ 373

Chapitre 15 : Les principales mesures de prévention dans le milieu du travail 377

TRAVAIL ACCOMPLI DANS UN BUREAU 379

. Agresseurs physiques 379
Bruit 379
Éclairage 381
Température 382
. Agresseurs biologiques 383
. Agresseurs chimiques 384
. Agresseurs ergonomiques 384
Sièges 384
Appui-pieds 385
Table de travail 385
Aménagement du poste de travail et organisation du travail 385
. Agresseurs phycho-sociaux 387

TRAVAIL DE LABORATOIRE 387

. Agresseurs chimiques 387
. Agresseurs biologiques 389
. Mesures de prévention liées à l'usage de certains appareils 390

TRAVAIL ACCOMPLI DANS UN ENVIRONNEMENT RURAL (AGRICULTURE) 393

TRAVAIL DE POMPIER 394

. La caserne 394
. Les véhicules de transport 395
. Les lieux de l'événement 395
. Connaissance des sites, édifices 396

TRAVAIL D'ENTRETIEN, TRAVAUX PUBLICS, SERVICES DE TRANSPORT ET SERVICES DE PARCS ET FORÊTS 397

. Outillage électrique 398
. Gaz d'échappement 398
. Chaleur 400
. Bruit 400
. Vibrations 402
. Climats extrêmes 402

PAGE

. Circulation 403
. Poussière 408
. Facteurs ergonomiques 408
. Autres 408

TRAVAIL DE POLICIER 409

. Circulation 409
. Utilisation d'armes 410
. Autres 410

TRAVAIL DE SURVEILLANCE 411

ACTIVITÉS RELIÉES AUX ARMES ET MUNITIONS 411

BIBLIOGRAPHIE 413

Chapitre 16 : Les associations, les organismes et leurs programmes 421

LES ORGANISMES PUBLICS ET PARAPUBLICS QUÉBÉCOIS ET LEURS PRINCIPAUX PROGRAMMES ET SERVICES EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL 424

. Commission de la santé et de la sécurité du travail 424
. Institut de recherche en santé et sécurité du travail 426
. Département de santé communautaire et réseau de santé 427
. Office des personnes handicapées du Québec 429
. Institut national de la recherche scientifique 430
. Ministère des Affaires sociales 431
. Ministère de l'Éducation du Québec et réseau 432
. Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu 436
. Ministère du Travail du Québec 438
. Ministère de l'Environnement du Québec 440
. Ministère de l'Habitation et de la protection du consommateur 441
. Bureau de normalisation du Québec 442
. Régie de l'assurance automobile du Québec 443

LES ORGANISMES PUBLICS ET PARAPUBLICS CANADIENS ET LEURS PRINCIPAUX PROGRAMMES ET SERVICES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL 445

. Conseil canadien des normes 445
. Association canadienne de normalisation 446
. Consommation et Corporations Canada 446

PAGE

- Emploi et Immigration Canada 447
- Énergie, Mines et Ressources Canada 448
- Environnement Canada 448
- Santé et Bien-Être Canada 449
- Travail Canada 451
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail 451

LES ASSOCIATIONS SYNDICALES ET PATRONALES ET LEURS PRINCIPAUX PROGRAMMES ET SERVICES EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL 452

- Fédération des travailleurs du Québec 452
- Confédération des syndicats nationaux 456
- Centrale des syndicats démocratiques 459
- Association paritaire de prévention pour la santé et la sécurité du travail du Québec 462
- Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec 463
- Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur "administration provinciale" 465

BIBLIOGRAPHIE 467

Chapitre 17 : Les efforts de recherche 479

REMARQUES PRÉLIMINAIRES 481

CONNAISSANCE DU MILIEU ET MISE AU POINT DE MÉTHODES 482

IDENTIFICATION DES PROBLÈMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ 483

MOYENS D'INTERVENTION 487

CONCLUSION 490

LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE 492

Chapitre 18 : La législation pertinente 497

LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE 501

- La Loi sur la santé et la sécurité du travail 501
- Les règlements adoptés en vertu des lois du Québec 504

PAGE

LA LÉGISLATION FÉDÉRALE 510

- Le Code canadien du travail 510
- La Loi sur l'administration financière 510
- Autres dispositions législatives 514
- La Loi modifiant le Code canadien du travail (projet de loi C-34) 515

LA RÉGLEMENTATION MUNICIPALE 522

CONCLUSION 526

ANNEXE 528

LISTE DES TABLEAUX

		PAGE
Tableau 1:	Évolution du sous-secteur des services de l'administration fédérale (Québec, 1981 à 1981)	12
Tableau 2:	Taux de croissance annuel moyen du sous-secteur (Québec, 1941 à 1981)	17
Tableau 3:	Importance relative du sous-secteur au Québec (Québec, 1941 à 1981)	18
Tableau 4:	Importance relative du sous-secteur au Québec (Québec-Canada, 1941 à 1981)	19
Tableau 5:	Total des dépenses courantes du secteur en pourcentage du produit intérieur brut au prix du marché (Québec, Ontario, Canada, 1961 à 1982)	21
Tableau 6:	Liste des vingt principaux ministères et organismes (Québec, 1976)	26
Tableau 7:	Liste des vingt principaux ministères et organismes (Québec, 1981)	27
Tableau 8:	Liste des vingt principaux ministères et organismes (Québec, 1983)	28
Tableau 9:	Répartition de la main-d'oeuvre par sexe et taux de masculinité du sous-secteur (Québec, 1971 à 1983)	38
Tableau 10:	Répartition de la main-d'oeuvre (Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)	40
Tableau 11:	Répartition de la main-d'oeuvre par catégorie (Québec, 1971 à 1983)	42
Tableau 12:	Évolution de la masse salariale (Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)	46
Tableau 13:	Évolution du revenu annuel moyen (Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)	48
Tableau 14:	Répartition de la masse salariale par catégorie de main-d'oeuvre (Québec, 1971 à 1983)	49
Tableau 15:	Répartition du revenu annuel moyen par catégorie de main-d'oeuvre (Québec, 1971 à 1983)	50

PAGE

Tableau 16: Évolution du sous-secteur de l'administration provinciale (Québec, 1868 à 1984) 71

Tableau 17: Taux de croissance des variables du sous-secteur de l'administration provinciale (Québec, 1868 à 1981) 73

Tableau 18: Évolution des dépenses totales de l'administration provinciale selon la mission (Québec, 1941 à 1983) 75

Tableau 19: Statistiques comparatives de la main-d'oeuvre et des dépenses totales par domaine ou service de l'administration provinciale (Québec, 1961 à 1981) 77

Tableau 20: Importance numérique du sous-secteur de l'administration provinciale au Québec (1941 à 1981) 79

Tableau 21: Importance numérique du sous-secteur de l'administration provinciale au Canada (Comparaison Québec-Ontario) (1941 à 1981) 81

Tableau 22: Dépenses totales de l'administration provinciale en pourcentage du produit intérieur brut (Québec-Ontario-Canada) (1961 à 1982) 82

Tableau 23: Nombre d'établissements, nombre de programmes et main-d'oeuvre par ministère et organisme (Québec, 1984) 93

Tableau 24: Nombre d'établissements par ministère et organisme selon la région (Québec, 1984) 96-97

Tableau 25: Main-d'oeuvre par ministère et organisme et selon la région administrative (Québec, 31 mars 1983) 100-101

Tableau 26: Main-d'oeuvre et revenu moyen d'emploi selon le sexe (Québec, 1977 à 1983) 106

Tableau 27: Main-d'oeuvre régulière de l'administration provinciale par tranche de revenu et selon le sexe (Québec, 1979 à 1983) 108

Tableau 28: Main-d'oeuvre de l'administration provinciale par catégorie d'emploi et selon le sexe (Québec, 1977 à 1983) 110-111

PAGE

Tableau 29: Revenu moyen annuel par catégorie d'emploi et selon le sexe (Québec, 1977 à 1983) 113

Tableau 30: Main-d'oeuvre de la catégorie "professionnels" selon le corps d'emploi et le sexe (Québec, 31 mars 1983) 114

Tableau 31: Main-d'oeuvre de la catégorie "techniciens et assimilés" selon le corps d'emploi et le sexe (Québec, 31 mars 1983) 115

Tableau 32: Main-d'oeuvre de la catégorie "ouvriers" selon le corps d'emploi et le sexe (Québec, 30 mars 1983) 116

Tableau 33: Répartition régionale de la main-d'oeuvre par catégorie d'emploi (Québec, 1980 à 1982) 118-119

Tableau 34: Revenu moyen selon la catégorie d'emploi et la région administrative (Québec, 1980 à 1982) 120-121

Tableau 35: Main-d'oeuvre et revenu moyen selon le sexe (Québec, 1941 à 1981) 125

Tableau 36: Évolution du sous-secteur des services de l'administration locale (Québec, 1931 à 1981) 134

Tableau 37: Taux de croissance du sous-secteur (Québec, 1931 à 1981) 137

Tableau 38: Importance relative du sous-secteur (Québec, 1931 à 1981) 138

Tableau 39: Importance relative du sous-secteur (Québec-Canada, 1931 à 1981) 139

Tableau 40: Total des dépenses courantes du secteur en pourcentage du produit intérieur brut au prix du marché (Québec, Ontario, Canada, 1961 à 1982) 141

Tableau 41: Répartition des municipalités, de la main-d'oeuvre et du nombre moyen d'employés par région administrative (Québec, 1981) 149

Tableau 42: Liste des vingt principales municipalités (Québec, 1981) 151

PAGE

Tableau 43:	Répartition de la main-d'oeuvre par catégorie et par région administrative (Québec, 1981)	159
Tableau 44:	Évolution de la main-d'oeuvre (Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)	160
Tableau 45:	Répartition de la main-d'oeuvre par catégorie de municipalités (Québec, 1971 à 1983)	162
Tableau 46:	Évolution de la masse salariale (Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)	164
Tableau 47:	Évolution du revenu annuel moyen (Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)	166
Tableau 48:	Répartition de la masse salariale par catégorie de municipalités (Québec, 1971 à 1983)	167
Tableau 49:	Évolution du revenu annuel moyen de la main-d'oeuvre par catégorie de municipalités (Québec, 1971 à 1983)	168
Tableau 50:	Évolution du sous-secteur des organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux (Québec, 1931 à 1981)	174
Tableau 51:	Taux de croissance du sous-secteur au Québec (Québec, 1931 à 1981)	176
Tableau 52:	Importance relative du sous-secteur au Québec (Québec, 1931 à 1981)	177
Tableau 53:	Répartition de l'effectif syndical selon l'affiliation (Québec, 1984)	203
Tableau 54:	Liste des ministères et organismes régis par la loi sur les relations de travail dans la fonction publique	205-206
Tableau 55:	Répartition de l'effectif syndical du sous-secteur administration provinciale (BSQ, 1984) selon l'association syndicale, (Québec, 1984)	228
Tableau 56:	Répartition de l'effectif syndical de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du sous-secteur administration provinciale selon l'affiliation (Québec, 1984)	230

PAGE

Tableau 57: Nombre de conventions collectives avec ou sans clauses spécifiques sur la santé et la sécurité 234

Tableau 58: Répartition de l'effectif syndical selon l'affiliation, (Québec, 1984) 248

Tableau 59: Répartition de l'effectif syndical selon la région administrative (Québec, 1984) 249

Tableau 60: Répartition de l'effectif syndical selon l'affiliation et la région administrative (Québec, 1984) 250

Tableau 61: Nombre de conventions collectives avec ou sans clauses spécifiques sur la santé et la sécurité 255

Tableau 62: Nature des mécanismes de participation 257

Tableau 63: Centres hospitaliers ayant un département de santé communautaire 263

Tableau 64: Estimation du nombre d'employés par unité dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983) 290

Tableau 65: Répartition des lésions professionnelles dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983) 293

Tableau 66: Répartition des lésions professionnelles et des employés par année dans le secteur de l'administration publique 294

Tableau 67: Répartition des lésions professionnelles selon la catégorie et l'unité dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983) 295

Tableau 68: Répartition des lésions selon le groupe d'âge dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983) 297

Tableau 69: Répartition des accidents compensables selon la catégorie par année dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983) 298

Tableau 70: Répartition des accidents compensables selon le siège dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983) 299

		PAGE
Tableau 71:	Répartition des accidents compensables selon la nature de la lésion dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983)	300
Tableau 72:	Répartition des cas d'incapacité permanente selon le taux et l'unité dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983)	302
Tableau 73:	Répartition des maladies professionnelles selon leur nature et l'unité dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983)	303
Tableau 74:	Indicateurs des lésions professionnelles dans le secteur de l'administration publique (1980 à 1983)	305
Tableau 75:	Coût des lésions par unité dans le sous-secteur de l'administration fédérale (1980 à 1983)	307
Tableau 76:	Coût des lésions par unité dans le sous-secteur de l'administration provinciale (1980 à 1983)	308
Tableau 77:	Coût des lésions par unité dans le sous-secteur de l'administration municipale (1980 à 1983)	309
Tableau 78:	Répartition des retraits préventifs de la travailleuse enceinte ou qui allaite par année dans le secteur de l'administration publique (1981 à 1983)	312
Tableau 79:	Répartition des retraits préventifs de la travailleuse enceinte ou qui allaite par unité dans le secteur de l'administration publique (1981 à 1983)	313
Tableau 80:	Maladies ou syndromes reliés aux édifices	333
Tableau 81:	Contaminants dans l'air à l'intérieur	334
Tableau 82:	Agresseurs chimiques liés à certains types d'emploi dans la fonction publique provinciale	342
Tableau 83:	Travail de laboratoire	343

PAGE

Tableau 84: Agresseurs biologiques reliés au travail accompli dans un environnement rural (agriculture) 346

LISTE DES SCHÉMAS

		PAGE
Schéma 1:	Organigramme de l'administration provinciale (Québec, août 1984)	88-89
Schéma 2:	Taux de féminité et de masculinité (Québec, 1941 à 1981)	126
Schéma 3:	Organigramme de l'Alliance de la fonction publique du Canada	197
Schéma 4:	Dimensions recommandées pour les sièges, les tables et les appui-pieds	386
Schéma 5:	Outillage électrique	399
Schéma 6:	Protection contre le bruit	401
Schéma 7:	Installation de pare-brise sur la machinerie lourde	404
Schéma 8:	Éléments réfléchissants	405
Schéma 9:	Chaussure de sécurité	406
Schéma 10:	Casques de sécurité	407

PREMIÈRE PARTIE

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES

Dans la première partie de la présente monographie, nous verrons globalement les principales activités du secteur administration publique au Québec et nous dresserons un portrait du secteur sur le plan de la santé et de la sécurité du travail.

L'organisation matérielle des trois premiers chapitres est différente de celle des autres monographies. En effet, pour faciliter la lecture, cette première partie est d'abord divisée en focntion des quatre sous-secteurs de l'administration publique: administration fédérale, administration provinciale, administration locale, organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux.

Dans le premier chapitre, nous analyserons la nature de chaque sous-secteur, son origine, son évolution et sa situation actuelle. Au deuxième chapitre, il sera question du nombre et de la taille des établissements. Dans le troisième chapitre, nous traiterons de la main-d'oeuvre.

La technique d'analyse utilisée est relativement simple. Elle repose sur une étude descriptive et statistique des principaux éléments relatifs à ce secteur. Les données brutes de certains tableaux feront l'objet d'analyses descriptives et explicatives. Certaines de ces données brutes serviront de base à des études statistiques moins descriptives. La principale source de renseignements utilisée dans les trois chapitres est Statistique Canada. On trouveral dans le glossaire présenté en annexe une définition exhaustive des différents termes utilisés dans les tableaux.

Et enfin, au chapitre douze, nous présenterons les intervenants appelés, d'une façon ou d'une autre, à jouer un rôle en matière de santé et de sécurité du travail. Nous mettrons alors l'accent sur l'historique, les activités et le fonctionnement des institutions et des organismes visés par la Loi: les associations syndicales, les associations patronales, les associations sectorielles, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), les

centres hospitaliers disposant d'un département de santé communautaire (CH-DSC), l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST), etc.

CHAPITRE 1: ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC

Recherche et rédaction: Pierre Riopel, UQAM

LE SECTEUR DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX AU QUÉBEC

NATURE DU SECTEUR

La C.S.S.T. a choisi, pour l'implantation de ses programmes majeurs, une approche par secteurs d'activité économique. Dans ce contexte, le secteur des services gouvernementaux au Québec fait partie des secteurs d'activité du groupe 3 déclarés prioritaires par la C.S.S.T. Conséquemment, les données pertinentes à ce secteur sont reliées aux préoccupations de santé et de sécurité au travail. Le secteur des services gouvernementaux au Québec est présentement divisé en quatre grands groupes: le sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec, le sous-secteur des services de l'administration provinciale au Québec, le sous-secteur des services des administrations locales au Québec et celui des organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux. Le Bureau de la Statistique du Québec a récemment apporté des modifications à la classification type des industries de 1979, et il a adopté une nouvelle classification en 1984. Ces modifications ont eu des effets sur la composition des différents sous-secteurs. Nous tenons compte de ces changements dans les trois premiers chapitres de ce document.

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

NATURE DU SOUS-SECTEUR

Le sous-secteur des services de l'adminisration fédérale regroupe les établissements dont les fonctions comportent un caractère principalement gouvernemental, en excluant la Société canadienne des postes mais en conservant la Défense nationale. En plus des ministères et des nombreux conseils et commissions, le sous-secteur

comprend plusieurs organismes auxiliaires comme les agences d'emploi du gouvernement fédéral ou les nombreux établissements de ce gouvernement dont l'activité essentielle est la gestion de programmes, tels les programmes de recherche ou de support à la recherche. De manière plus détaillée, le sous-secteur étudié est composé des services suivants:

- Services de défense. Ces services regroupent les établissements des Forces armées canadiennes et de différents organismes dont le ministère de la Défense nationale.
- Services de protection. Les établissements de ces services sont constitués des tribunaux, des services correctionnels, dont les pénitenciers fédéraux, des services de police y compris la Gendarmerie royale du Canada, des services de réglementation qui comprennent le ministère de la Justice et les autres services de protection.
- Services relatifs au travail et à l'emploi et services d'immigration. Ces organismes réunissent les établissements offrant des services relatifs au travail, à l'emploi, à l'immigration, à la citoyenneté, etc.
- Affaires étrangères et aide internationale. Elles comprennent les établissements dont la principale activité consiste à s'occuper des relations internationales et officielles du gouvernement canadien.
- Services administratifs généraux. Parmi ces services on compte les organismes des pouvoirs exécutif et législatif, la gestion des finances et de l'économie, la gestion de la fiscalité qui inclut le ministère du Revenu national, la gestion des affaires inter-gouvernementales et les autres services administratifs généraux.
- Gestion des ressources humaines. Les établissements reliés à la gestion de ces ressources de retrouvent dans la gestion des services de santé, qui ne comprend pas les établissements fournissant des soins de santé, de la gestion des services sociaux, de l'éducation, des loisirs et de la culture; elle exclut les établissements d'enseignement, les bibliothèques et les musées.

- Gestion des services économiques. Elle regroupe les établissements dont la principale activité est la gestion des transports et communications, la gestion des programmes de conservation des richesses naturelles et de développement industriel, la gestion de l'environnement, la gestion de l'habitation, la gestion de l'aménagement et de la mise en valeur du territoire et enfin la gestion de la recherche.

Comme on peut s'en rendre compte, les sociétés d'État ne font pas partie du sous-secteur analysé: elles sont classées dans les secteurs correspondant à leur activité principale. Il sera toutefois presque impossible de respecter de façon stricte les limites du sous-secteur au cours de notre analyse statistique dans les trois premiers chapitres. En effet, aucune des sources utilisées dans ces trois chapitres ne correspond exactement à la nature du sous-secteur telle que définie ci-dessus et au une modification (retrait ou ajout) n'est possible car il n'existe pas, pour ce sous-secteur, de données détaillées sur une longue période. De plus, ces différentes sources ne concordent pas et ce manque de concordance provient de l'incompatibilité entre les définitions retenues par l'organisme qui produit les données statistiques. Effectivement, les données fournies par Statistique Canada, par le Bureau du recensement du Canada et par la Commission de la Fonction publique du Canada sur le sous-secteur étudié sont incompatibles entre elles. En outre, les données statistiques reliées au sous-secteur sont particulièrement difficiles à obtenir car elles sont rarement désagrégées au niveau provincial et portent le plus souvent sur les services de l'administration fédérale pour l'ensemble du Canada. C'est pour cette raison que nous retenons plusieurs sources de données, même si elles sont peu compatibles entre elles, car il est impossible d'analyser l'évolution des diverses variables sur plusieurs décennies en ne retenant qu'une seule de ces sources, même la plus exhaustive. De toute manière, l'évolution tendancielle est sensiblement similaire d'une source à l'aure et c'est là l'élément

le plus important.

ORIGINE ET ÉVOLUTION

Au Canada, le premier véritable gouvernement du pays fut instauré en 1648; il s'agissait du Premier Conseil de la Nouvelle-France. En 1663, la Nouvelle-France devient colonie royale et c'est l'intendant qui exerce la majorité des fonctions administratives. Par la suite et jusqu'à l'Acte constitutionnel de 1791, le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur continue d'augmenter. Cet acte, qui divise la colonie en deux provinces, institue également une assemblée élue par le peuple; ce sont les premières années du parlementarisme et d'un véritable développement du secteur public.

L'Acte de l'Amérique du Nord Britannique, qui partage les pouvoirs entre les gouvernements fédéral et provinciaux, est un événement de notre histoire qui a profondément contribué au déploiement du sous-secteur des services de l'administration fédérale. Suite à cette répartition des pouvoirs dans la constitution, le parlement du Canada crée plus d'une dizaine de ministères et organismes dont les plus importants étaient le ministère de la Justice, le ministère de l'Agriculture, le ministère des Finances (1869), le ministère de la Milice et de la Défense, le ministère des Pêches et Océans, le ministère des Postes, le secrétariat du Conseil du Trésor, le ministère des Travaux publics et la Gendarmerie royale du Canada (1873). Cependant quelques ministères et organismes existaient déjà avant la Confédération: le ministère de l'Agriculture par exemple, avait été créé en 1852. Ce nouveau système administratif entre en vigueur lors de la réunion du premier parlement, en novembre 1867. La tâche de pourvoir au bien commun, qui incombait au nouveau gouvernement, a très rapidement fait de celui-ci un employeur important, surtout dans la région de la capitale nationale. La prolifération des législations et leur application ont eu pour effet de grossir les appareils d'État.

Mais la crise économique sévit peu de temps après la création du gouvernement fédéral et les dépenses gouvernementales sont réduites pour reprendre leur ascension à nouveau au cours des années 1880. Jusqu'au début du vingtième siècle, le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur analysé s'est très peu accru. Dès la première décennie cependant, on voit apparaître le ministère du Travail en 1900, le ministère des Mines en 1907, la Commission du service civil en 1908 et divers organismes reliés aux affaires extérieures dont un ministère en 1909 et la Commission mixte internationale la même année. La Première Guerre mondiale et la prospérité du début des années dix ont amené, en 1916, la création du ministère du Revenu national (Douanes et Accise, Impôt) et du Conseil national de recherches du Canada.

A la fin des hostilités, les services de l'administration fédérale s'amplifient par la création de deux ministères dont l'un s'occupera des anciens combattants et des pensions, tandis que l'autre se verra chargé de la santé nationale et du bien-être social. Fait à noter, les anciens combattants obtiendront alors la priorité dans l'embauche de la fonction publique. Mentionnons brièvement que ces deux ministères fusionnent en 1928 pour devenir le ministère des Pensions et de la Santé nationale. Jusqu'au début de la crise économique, le sous-secteur étudié connaîtra une croissance relativement importante. Bien que l'accroissement de la main-d'oeuvre des services de l'administration fédérale soit moins important durant la récession, l'État doit assumer des charges de plus en plus lourdes qui ont grossi les appareils d'État et, par conséquent, le volume de la main-d'oeuvre. Le seul ministère créé pendant les années trente est le ministère des Transports (1936) dont relèvent les Chemins de fer nationaux du Canada, organisme qui a vu le jour en 1923. Par la même occasion, le gouvernement crée le Conseil des ports nationaux en 1936.

Le tableau 1 illustre l'évolution du sous-secteur des services de

TABLEAU 1

ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC (QUÉBEC, 1941 à 1981)*

Année	Main-d'oeuvre			Total des dépenses courantes (Millions $)
	Hommes	Femmes	Total	
1941	10 110	2 573	12 683	**
1951	29 488	6 178	35 666	**
1961	35 399	8 563	43 962	1 371
1971	43 070	14 280	57 350	3 957
1981	50 050	33 390	83 440	18 290

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981, et Statistique Canada, n° de catalogue 13-213 Système de comptabilité nationale, Comptes économiques provinciaux: Données au stade expérimental (1961-1981).

* Incluant la Société canadienne des postes.

** Données non disponibles.

l'administration fédérale au Québec depuis la deuxième guerre mondiale. La plus forte augmentation de la main-d'oeuvre du sous-secteur fut enregistrée dans les années quarante. En effet, le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur a pratiquement triplé, son augmentation annuelle moyenne s'élevant alors à 18%. Si l'on décompose cette main-d'oeuvre totale par sexe, on constate que l'augmentation annuelle moyenne des hommes pour cette période est de 19% et celle des femmes, de 14%.

Le très haut taux de croissance du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur pour la période mentionnée plus haut ne peut être attribué à la création de ministères et organismes. En effet, le seul véritable nouvel organisme mis sur pied à cette époque est la Commission de contrôle de l'énergie atomique et ce, après la guerre, soit en 1946. La forte expansion du sous-secteur en termes d'accroissement de la main-d'oeuvre pour ces années est donc imputable à un développement marqué des services existants.

C'est dans les années cinquante que la croissance de la main-d'oeuvre fut la plus lente pour l'ensemble de l'après-guerre. De fait, la croissance annuelle moyenne de la main-d'oeuvre totale du sous-secteur est de 2,3% au cours de cette période, soit 2,0% chez les hommes et 3,9% chez les femmes. En réalité, on peut considérer cette période comme transitoire: elle représente effectivement la fin d'une ère qui avait débuté aux environs de la Première Guerre mondiale, par une forte augmentation du nombre de ministères et d'organismes et qui fut ensuite marquée par une importante hausse de la main-d'oeuvre jusqu'aux années cinquante. Parmi les quelques nouveaux organismes qui ont vu le jour pendant cette décennie, citons le Conseil des Arts du Canada en 1957 et la Commission nationale des libérations conditionnelles, en 1958.

Les deux décennies suivantes sont caractérisées par de profonds changements dans le sous-secteur des services de l'administration

fédérale. Dès le début des années soixante, on observe une constante progression des interventions du gouvernement fédéral et ce, dans plusieurs domaines. L'interventionnisme de l'État tient au fait qu'on sollicite de plus en plus son implication dans différents domaines et qu'ensuite l'État ne se retire plus. En outre, l'interventionnisme crée un mouvement qui renforce les appareils d'État en invitant leur présence dans un nombre de plus en plus grand de domaines. En d'autres mots, plus l'État intervient, plus son désir d'intervenir grandit.

Parmi les ministères et organismes mis sur pied entre 1961 et 1971, ceux qui réflètent le mieux les nouveaux champs d'intervention du gouvernement fédéral sont le ministère de la Consommation et des Corporations (1967), le ministère des Communications (1969), le ministère de l'Expansion économique régionale (1969), le ministère de l'Environnement (1970) et le ministère de l'Industrie et du Commerce (1970). Parmi les autres nouveaux ministères ou organismes les plus importants, mentionnons le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration (1966), le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (1966), le ministère du Solliciteur général (1966) et le ministère des Approvisionnements et Services (1969). La création de certains organismes démontre bien la volonté de l'État d'intervenir dans des domaines très précis et spécifiques; citons comme exemple la création de la Commission canadienne du lait en 1966, qui relève du ministère de l'Agriculture.

Ces changements se traduisent par une augmentation annuelle moyenne de près de 3,1% de l'ensemble de la main-d'oeuvre pour cette période, soit 2,2% chez les hommes et 6,7% chez les femmes. Toujours durant cette période, les dépenses totales ont presque triplé. L'augmentation annuelle moyenne des dépenses totales entre 1961 et 1971 se situe à 18,9%, ce taux élevé étant directement relié aux interventions gouvernementales mentionnées plus haut.

L'interventionnisme du gouvernement fédéral s'est accentué au cours de la décennie suivante, c'est-à-dire de 1971 à 1981. Contrairement à la période précédente, le déferlement de l'interventionnisme gouvernemental se traduit très peu par la création de nouveaux ministères. De fait, il se manifeste plutôt par une amplification, une réorganisation et souvent une décentralisation des ministères et organismes déjà existants. Par exemple, la Commission du système métrique en 1971 et l'Agence d'examen de l'investissement étranger en 1973 viennent se greffer au ministère de l'Industrie et du Commerce créé en 1970.

Parmi les quelques ministères et organismes créés ou modifiés au cours de cette période, on retiendra le ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, qui devient le ministère de l'Emploi et de l'Immigration en 1976, ainsi que le Département d'État chargé du développement économique, en 1978.

Le tableau 1 nous indique que durant cette dernière décennie, les dépenses totales du sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec ont augmenté en moyenne de 36% par an, ce qui démontre bien l'ampleur de cette expansion. Quant au volume de la main-d'oeuvre, il a connu un accroissement annuel moyen de 4,6% (1,6% pour les hommes et 13,4% pour les femmes). Soulignons brièvement qu'une partie de cette main-d'oeuvre, embauchée durant les années soixante-dix, doit répondre aux nouvelles exigences du sous-secteur analysé, maintenant présent dans plusieurs domaines parfois très spécialisés. Ce sont donc des spécialistes et des technocrates qui orientent l'État dans ses nouveaux domaines d'intervention; nous y reviendrons de manière plus circonstanciée au chapitre 3 portant sur la main-d'oeuvre. Il faut souligner que certaines interventions du gouvernement fédéral constituent un empiétement puisqu'elles se produisent dans des domaines considérés comme étant sous juridiction exclusivement provinciale, tel celui de l'éducation supérieure.

Tout en confirmant les analyses qui précèdent, les données du tableau 2 nous permettent de dégager rapidement les principaux points saillants de l'évolution du sous-secteur. En effet, on observe que la période de 1941 à 1951 est celle où le taux de croissance de la main-d'oeuvre est le plus élevé. On voit aussi que le taux de croissance des dépenses totales est toujours bien supérieur à celui du volume de la main-d'oeuvre.

L'importance du sous-secteur au Québec, mesurée par le volume de sa main-d'oeuvre au tableau 3, fluctue passablement lorsqu'on la compare à d'autres secteurs. La part du sous-secteur dans l'ensemble des activités économiques au Québec a plus que doublé entre 1941 et 1951. Par la suite, cette progression fut beaucoup plus lente et relativement constante. Le sous-secteur étudié fournit environ 3% du total des emplois au Québec. Comparée à l'ensemble des services gouvernementaux au Québec, la progression du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur est considérable. En 1951, la part de ce sous-secteur représente plus de 50% des services gouvernementaux. Depuis lors toutefois, cette part a fortement régressé, diminuant de 20% en trente ans. Cette régression signifie que les autres services gouvernementaux au Québec ont progressé en moyenne beaucoup plus rapidement, depuis 1951, que le sous-secteur analysé.

Dans un premier temps, le tableau 4 compare l'évolution du sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec avec l'ensemble des services de l'administration fédérale au Canada. On constate que la part du Québec décline jusqu'en 1961, puis effectue une remontée en 1971 et en 1981. Depuis le début des années soixante, ce n'est que dans le reste du Canada que le sous-secteur étudié a connu une croissance plus rapide. Le tableau 4 compare aussi l'évolution du sous-secteur qui nous intéresse avec l'ensemble des services gouvernementaux au Canada. La part du sous-secteur analysé dans l'ensemble des services gouvernementaux au Canada s'est toujours maintenue aux environs de 9%, sauf au début des

TABLEAU 2

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
TAUX DE CROISSANCE ANNUEL MOYEN DU SOUS-SECTEUR AU QUÉBEC
(Québec, 1941 à 1981)*

Période	Main-d'oeuvre			Total des dépenses courantes (Millions $)
	Hommes	Femmes	Total	
1941/51	11,3	9,2	10,9	**
1951/61	1,8	3,3	2,1	**
1961/71	2,0	5,2	2,7	11,2
1971/81	1,5	8,9	3,8	16,5

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981, et Statistique Canada, n° de catalogue 13-213 Système de comptabilité nationale, Comptes économiques provinciaux: Données au stade expérimental (1961-1981).

* Incluant la Société canadienne des postes.

** Données non disponibles.

TABLEAU 3

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
IMPORTANCE RELATIVE DU SOUS-SECTEUR AU QUÉBEC
(Québec, 1941 à 1981)*

Année	Main-d'oeuvre du secteur (A)	Main-d'oeuvre Toutes activités économiques (B)	$\frac{A \times 100}{B}$ Part du secteur	Main-d'oeuvre Ensemble des services gouvernementaux au Québec (C)	$\frac{A \times 100}{C}$ Part du secteur
1941	12 683	1 188 655	1,1	34 809	36,4
1951	35 666	1 471 840	2,4	61 723	57,8
1961	43 962	1 768 119	2,5	99 194	44,3
1971	57 350	2 169 150	2,6	140 010	41,0
1981	83 440	2 986 535	2,8	222 515	37,5

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981, et Statistique Canada, n° de catalogue 13-213 Système de comptabilité nationale, Comptes économiques provinciaux: données au stade expérimental (1961-1981).

* Incluant la Société canadienne des postes.

TABLEAU 4

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
IMPORTANCE RELATIVE DU SOUS-SECTEUR AU QUÉBEC
(Québec-Canada, 1941 à 1981)*

Année	Main-d'oeuvre du secteur Québec (A)	Main-d'oeuvre Secteur des services de l'administration fédérale au Canada (B)	$\frac{A \times 100}{B}$ Part du secteur	Main-d'oeuvre Ensemble des services gouvernementaux au Canada (C)	$\frac{A \times 100}{C}$ Part du secteur
1941	12 683	71 214	17,8	137 119	9,2
1951	35 666	208 290	17,1	304 274	11,7
1961	43 962	284 953	15,4	482 925	9,1
1971	57 350	328 775	17,4	639 585	9,0
1981	83 440	385 770	21,6	886 600	9,4

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981, et Statistique Canada, n° de catalogue 13-213 Système de comptabilité nationale, Comptes économiques provinciaux: données au stade expérimental (1961-1981).

* Incluant la Société canadienne des postes.

années cinquante où elle dépassait 11%.

Nous savons déjà que les dépenses du sous-secteur sont considérables et qu'elles augmentent très rapidement. En ce sens, le tableau 5 nous permet d'analyser l'évolution de cette variable tout en la comparant avec le produit intérieur brut (valeur de la production à l'intérieur des frontières) et ce, aussi bien au Québec qu'en Ontario et au Canada. D'abord, on constate que le rapport entre les dépenses totales et le produit intérieur brut a connu une hausse de près de 4% au Québec entre 1961 et 1971, alors que ce même rapport est demeuré stable en Ontario et au Canada durant cette période. Au Canada toutefois, ce rapport est supérieur à celui du Québec et de l'Ontario en 1971. Par la suite, ce rapport augmenta de façon non constante dans toutes les régions, l'Ontario et le Canada connaissant une progression très similaire. Le Québec, quant à lui, affiche une croissance de ce rapport beaucoup plus rapide que l'Ontario et le Canada. En 1982, la forte augmentation des dépenses sur le P.I.B. dans l'ensemble des régions est imputable à la récession économique qui a freiné le taux d'accroissement moyen du P.I.B. Finalement le phénomène le plus impressionnant qui se dégage du tableau 5 est le fait qu'en 21 ans la part des dépenses totales du sous-secteur étudié dans le P.I.B. ait presque doublé et qu'elle en représente un quart au Québec.

Pour résumer, disons que l'évolution du sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec fut marquée par une forte augmentation du volume de sa main-d'oeuvre entre 1941 et 1951; par la suite, l'accroissement de ce volume fut moins rapide que celui de l'ensemble des services gouvernementaux au Québec et égal à celui de l'ensemble de ces services au Canada. Enfin, l'accroissement des dépenses totales de ce sous-secteur fut bien plus considérable que celui de ce même sous-secteur en Ontario et au Canada.

TABLEAU 5

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC TOTAL DES DÉPENSES COURANTES DU SECTEUR EN POURCENTAGE DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT AU PRIX DU MARCHÉ (Québec, Ontario et Canada, 1961 à 1982)

Année	Québec			Ontario			Canada		
	Total des dépenses courantes (millions $)	Produit intérieur brut au prix du marché (millions $)	Pourcentage du P.I.B.	Total des dépenses courantes (millions $)	Produit intérieur brut au prix du marché (millions $)	Pourcentage du P.I.B.	Total des dépenses courantes (millions $)	Produit intérieur brut au prix du marché (millions $)	Pourcentage du P.I.B.
1961	535	10 750	5,1%	935	16 481	5,7%	2 304	40 165	5,7%
1966	1 080	16 292	6,6%	1 547	25 686	6,0%	3 916	62 706	6,2%
1971	2 033	23 620	8,6%	3 079	39 829	7,7%	7 296	95 071	7,7%
1972	2 182	26 251	8,3%	3 314	44 763	7,4%	7 872	106 517	7,4%
1973	2 621	30 006	8,7%	3 616	51 548	7,0%	8 892	125 339	7,1%
1974	2 961	35 451	8,4%	4 124	60 363	6,8%	10 222	150 407	6,8%
1975	3 371	39 762	8,5%	4 844	66 230	7,3%	12 071	168 186	7,2%
1976	4 082	46 701	8,7%	5 573	76 436	7,3%	14 137	194 902	7,3%
1977	4 653	50 592	9,2%	6 270	83 298	7,5%	15 894	213 536	7,4%
1978	5 719	56 562	9,1%	6 845	91 297	7,5%	17 572	238 219	7,4%
1979	5 612	62 953	8,9%	7 106	103 021	6,9%	18 835	272 175	6,9%
1980	6 581	70 250	9,4%	7 894	114 057	6,9%	21 332	305 680	7,0%
1981	7 219	79 990	9,0%	8 845	131 625	6,7%	24 046	351 576	6,8%
1982	7 963	83 236	9,6%	9 977	137 183	7,3%	27 368	369 605	7,4%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 13-213.

SITUATION ACTUELLE

Au Québec, tout comme dans le reste du Canada, le sous-secteur des services de l'administration fédérale est affecté par la lenteur de la reprise économique actuelle. Les revenus de l'État en sont aussi affectés et donc sa capacité de dépenser et de créer des emplois. Il n'y a donc rien de surprenant au fait qu'actuellement la croissance du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur soit, à toutes fins pratiques, nulle. Cette tendance est indubitablement une caractéristique très actuelle du sous-secteur.

Les désirs et les attentes du capital privé de voir diminuer l'interventionnisme étatique et les réglementations sont perçus avec un intérêt grandissant par les gouvernements. De plus, les fortes hausses des dépenses du sous-secteur étudié, qui causent des déficits année après année, et le gonflement de la dette gouvernementale qui s'ensuit, conduisent le gouvernement à rationaliser les opérations et les activités du sous-secteur. Cette rationalisation entraîne un gel de l'embauche et une plus grande rationalisation du travail. L'augmentation du travail à forfait est un autre résultat de la rationalisation actuellement en cours.

En outre, on connaît une régression du volume de la main-d'oeuvre non professionnelle et une augmentation de l'importance de la main-d'oeuvre professionnelle, surtout dans les catégories reliées à la direction et à l'administration. Il résulte de ces changements une stabilité relative du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur car la baisse dans une catégorie de la main-d'oeuvre est compensée par l'augmentation de l'autre.

CHAPITRE 2: L'ORGANISATION DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC

Recherche et rédaction: Pierre Riopel, UQAM

TABLEAU 6

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
LISTE DES VINGT PRINCIPAUX MINISTÈRES ET ORGANISMES
(Québec, 1976)

Ministères et organismes	Main-d'oeuvre			Pourcentage de la main-d'oeuvre du sous-secteur
	Hommes	Femmes	Total	
Défense nationale (civils)	4 142	1 098	5 240	14,3%
Emploi et Immigration	3 006	1 986	4 992	13,6%
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	2 959	1 660	4 619	12,6%
Transports	3 169	385	3 554	9,7%
Service correctionnel du Canada	2 043	326	2 369	6,5%
Environnement	1 594	682	2 276	6,2%
Affaires des anciens combattants	1 101	1 019	2 120	5,8%
Consommation et Corporations	909	670	1 579	4,3%
Approvisionnements et Services	980	561	1 541	4,2%
Agriculture	1 183	201	1 384	3,8%
Travaux publics	1 125	202	1 327	3,6%
Affaires indiennes et du Nord canadien	863	440	1 303	3,6%
Commission de la Fonction publique	393	468	861	2,4%
Santé nationale et Bien-être social	365	478	843	2,3%
Secrétariat d'État du Canada	125	341	466	1,3%
Gendarmerie Royale du Canada	29	168	197	0,5%
Communications	120	63	183	0,5%
Expansion économique régionale	83	53	136	0,4%
Travail	45	53	98	0,3%
Statistique Canada	39	36	75	0,2%
TOTAL	24 273	10 890	35 163	96,1%
TOTAL DU SOUS-SECTEUR	24 548	12 063	36 611	100,0%

Source : Commission de la Fonction publique du Canada, Direction des Affaires publiques et Direction générale des services et systèmes de gestion.

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

NOMBRE DE MINISTÈRES ET ORGANISMES

En 1983, on dénombrait 45 ministères et organismes du sous-secteur au Québec, soit un de moins qu'en 1981. En faisant abstraction du ministère des Postes, devenu la Société canadienne des postes en 1980, le nombre de ministères et organismes s'établissait à 50 en 1976. Le déclin du nombre de ministères et organismes au Québec provient principalement de la fermeture des bureaux de certains ministères et organismes qui, de toute manière, étaient de peu d'importance, comme par exemple la Commission d'appel de l'immigration, la Commission sur les politiques restrictives du commerce et la Commission du tarif.

La très grande majorité des bureaux des services de l'administration fédérale au Québec sont situés dans la région de Montréal et dans la région de la capitale nationale, c'est-à-dire Hull et les environs. Mentionnons également l'importance de la région de Shawinigan où se trouvent d'importants bureaux du ministère du Revenu national (Impôt).

TAILLE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES

Les tableaux 6, 7 et 8 présentent une liste des vingt principaux ministères et organismes du sous-secteur en 1976, 1981 et 1983 respectivement. L'ensemble de ces tableaux nous permet par conséquent d'analyser l'évolution récente de la taille des ministères et organismes du sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec.

TABLEAU 7

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
LISTE DES VINGT PRINCIPAUX MINISTÈRES ET ORGANISMES
(Québec, 1981)

Ministères et organismes	Main-d'oeuvre			Pourcentage de la main-d'oeuvre du sous-secteur
	Hommes	Femmes	Total	
Emploi et Immigration	3 847	4 459	8 306	17,6%
Défense nationale (civils)	3 795	1 302	5 097	10,8%
Approvisionnements et Services	2 735	2 252	4 987	10,6%
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	2 844	1 950	4 794	10,2%
Transports	2 929	457	3 386	7,2%
Service correctionnel du Canada	2 464	484	2 948	6,3%
Environnement	1 808	877	2 685	5,7%
Secrétariat d'État du Canada	673	1 276	1 949	4,1%
Affaires indiennes et du nord canadien	907	795	1 702	3,6%
Consommation et Corporations	731	631	1 362	2,9%
Affaires des anciens combattants	688	661	1 349	2,9%
Travaux publics	1 079	236	1 315	2,8%
Agriculture	1 083	230	1 313	2,8%
Agence canadienne de développement international	519	490	1 009	2,1%
Santé nationale et Bien-être social	335	487	822	1,7%
Commission canadienne des transports	387	269	656	1,4%
Commission de la Fonction publique	227	331	558	1,2%
Expansion économique régionale	300	256	556	1,2%
Travail	224	258	482	1,0%
Conseil de la radio diffusion et des télécommunications canadiennes	202	180	382	0,8%
TOTAL	27 777	17 881	45 658	96,9%
TOTAL DU SOUS-SECTEUR	28 483	18 681	47 164	100,0%

Source : Commission de la Fonction publique du Canada, Direction des Affaires publiques et Direction générale des services et systèmes de gestion.

TABLEAU 8

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
LISTE DES VINGT PRINCIPAUX MINISTÈRES ET ORGANISMES
(Québec, 1983)

Ministères et organismes	Main-d'oeuvre			Pourcentage de la main-d'oeuvre du sous-secteur
	Hommes	Femmes	Total	
Emploi et Immigration	4 018	4 885	8 904	18,2%
Approvisionnements et Services	2 780	2 456	5 236	10,7%
Défense nationale (civils)	3 826	1 406	5 232	10,7%
Revenu national (Douanes et Accise, Impôt)	2 829	1 997	4 826	9,9%
Transports	2 927	538	3 465	7,1%
Service correctionnel du Canada	2 319	590	2 909	5,9%
Environnement	1 874	978	2 852	5,8%
Secrétariat d'État du Canada	654	1 214	1 868	3,8%
Affaires indiennes et du nord canadien	943	915	1 858	3,8%
Consommation et Corporations	825	779	1 604	3,3%
Agriculture	1 135	303	1 438	2,9%
Affaires des anciens combattants	668	687	1 355	2,8%
Travaux publics	1 053	250	1 303	2,7%
Agence canadienne de développement international	497	523	1 020	2,1%
Santé nationale et Bien-être social	323	474	797	1,6%
Commission canadienne des transports	384	293	677	1,4%
Commission de la Fonction publique	221	337	558	1,1%
Travail	236	289	525	1,1%
Conseil de la radio diffusion et des télécommunications canadiennes	212	179	391	0,8%
Industrie et Commerce	175	149	324	0,7%
TOTAL	27 899	19 242	47 141	96,4%
TOTAL DU SOUS-SECTEUR	28 698	20 232	48 930	100,0%

Source : Commission de la Fonction publique du Canada, Direction des Affaires publiques et Direction générale des services et systèmes de gestion.

En 1976, la Défense nationale (civils) représentait le plus important ministère du sous-secteur avec 5 240 employés, ce qui correspond à 14,3% de la main-d'oeuvre de l'ensemble du sous-secteur.

Par la suite, ce ministère passait au deuxième rang et ne représentait plus que 10,8% de la main-d'oeuvre du sous-secteur. En 1983, il glissait au troisième rang avec une main-d'oeuvre de 5 232 employés, ou 10,7% de la main-d'oeuvre du sous-secteur. Fait à noter, en 1983 les femmes représentent 27% de la main-d'oeuvre de ce ministère, alors qu'elles n'étaient que 21% en 1976.

Avec 4 992 employés en 1976, le ministère de l'Emploi et de l'Immigration regroupait 13,6% de la main-d'oeuvre du secteur, 17,6% (8 306 employés) en 1981 et 18,2% (8 904 employés) en 1983, dès 1981, ce ministère est au premier rang de notre liste, assez loin devant les autres principaux ministères. La proportion des femmes s'est grandement accrue dans ce ministère où elle est passée de 40% en 1976 à 55% en 1983.

L'importance relative du ministère du Revenu national au sein du sous-secteur a diminué tout au cours de la période couverte par les tableaux 6 à 8, quoique le volume de sa main-d'oeuvre ait continuellement augmenté en chiffres absolus de 1976 à 1983. Toutefois, en dépit de cette hausse, le ministère est passé du troisième rang en 1976, avec 12,6% de la main-d'oeuvre du sous-secteur, au quatrième rang en 1983, avec 9,9%.

Tout comme celle du ministère du Revenu national, l'importance relative du ministère des Transports subit une régression entre 1976 et 1983, passant de 9,7% à 7,1%. Cependant, contrairement au ministère du Revenu national, l'effectif absolu de sa main-d'oeuvre diminue entre 1976 et 1981 pour remonter légèrement en 1983.

Quant au Service correctionnel du Canada, qui relève du Solliciteur

général, sa part dans le sous-secteur étudié diminue entre 1976 et 1981, ainsi qu'entre 1981 et 1983 et ce, même si le volume de sa main-d'oeuvre s'accroît entre 1976 et 1981. La faible proportion des femmes constitue une caractéristique inhérente au Service correctionnel du Canada, ainsi qu'au ministère des Transports, bien que dans les deux cas cette proportion ait constamment augmenté.

La croissance du volume de la main-d'oeuvre du ministère de l'Environnement, comme dans bien d'autres cas, est inférieure à la croissance moyenne du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur analysé. Mentionnons toutefois que depuis 1981, ce ministère se classe au septième rang et regroupe 5,8% de la main-d'oeuvre du sous-secteur, soit 2 852 employés.

Le ministère des Affaires des anciens combattants a connu une forte décroissance entre 1976 et 1981, passant de 2 120 employés (5,8% de la main-d'oeuvre du sous-secteur, ce qui lui valait le septième rang) à 1 349 employés, soit 2,9% du total du sous-secteur ce qui le classe en onzième position. Par la suite, ce ministère a maintenu ses effectifs.

Le ministère de la Consommation et des Corporations décline sur tous les plans entre 1976 et 1981 puis, tout en conservant le dixième rang, il voit le volume de sa main-d'oeuvre et son importance au sein du sous-secteur augmenter entre 1981 et 1983. Le volume de sa main-d'oeuvre s'élève à 1 604 employés en 1983, ce qui représente 3,3% de l'ensemble de la main-d'oeuvre du sous-secteur.

Le ministère des Approvisionnements et Services est sans contredit le ministère dont la croissance au Québec fut la plus considérable entre 1976 et 1981. Ce ministère progressa du neuvième rang (4,2% de l'emsemble du sous-secteur avec 1 541 employés) en 1976, au troisième rang en 1981; il regroupait alors 4 987 employés ou 10,6% de la main-d'oeuvre du sous-secteur. En cinq ans, la main-d'oeuvre

de ce ministère au Québec a donc triplé. Entre 1981 et 1983, la hausse du volume de la main-d'oeuvre de ce ministère fut suffisante pour lui permettre de se hisser au deuxième rang.

Les autres ministères qui apparaissent sur la liste des vingt principaux ministères et organismes du sous-secteur en 1976 et dont l'importance au sein du sous-secteur a augmenté jusqu'en 1983 sont: le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, le Secrétariat d'État du Canada, et le ministère du Travail. Quant au ministère de l'Expansion économique régionale, sa main-d'oeuvre s'est considérablement accrue entre 1976 et 1981. En 1983 toutefois, il n'y a plus un seul employé de ce ministère au Québec.

Tous les autres ministères et organismes apparaissant sur la liste des vingt principaux ministères et organismes du sous-secteur en 1976, ont vu leur importance au sein du sous-secteur régresser, soit parce que le volume de leur main-d'oeuvre a diminué soit parce que ce volume est demeuré stable tandis que celui de l'ensemble du sous-secteur augmentait. Parmi les ministères et organismes dont la main-d'oeuvre a régressé on retiendra le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, la Commission de la Fonction publique ainsi que le ministère des Communications.

En 1976, certains ministères ou organismes étaient trop peu importants pour figurer sur notre liste. C'est le cas de l'Agence canadienne de développement international qui, en 1976, comptait deux employés au Québec. Depuis 1981, cette agence se situe au quatorzième rang des principaux ministères et organismes avec un peu plus d'un millier d'employés qui représentent 2,1% du sous-secteur. C'est également le cas de la Commission canadienne des transports et du Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes dont la main-d'oeuvre progressa de 31 employés pour la Commission et de sept employés pour le Conseil à 656 et 382 employés respectivement en 1981. Depuis lors, la Commission occupe le sei-

zième rang et elle compte 1,4% de la main-d'oeuvre du sous-secteur, tandis que le Conseil est passé du vingtième rang en 1981 au dix-neuvième rang en 1983, tout en conservant la même valeur, soit 0,8% de la main-d'oeuvre du sous-secteur.

Finalement, mentionnons la poussée récente du ministère de l'Industrie et du Commerce dont la main-d'oeuvre au Québec est passée de 41 employés en 1981 à 324 en 1983, ce qui lui vaut le vingtième rang.

L'évaluation récente de la taille des principaux ministères et organismes du sous-secteur nous démontre que, globalement, le sous-secteur est très stable. En effet, le volume de la main-d'oeuvre des vingt principaux ministères et organismes sur un total qui, rappelons-le, varie de 50 en 1976 à 45 en 1983, représente constamment 96,5% (plus ou moins 0,4%) de l'ensemble de la main-d'oeuvre du sous-secteur. Même si l'ordre des ministères et organismes change, les cinq premiers comptent toujours pour 56,5% (plus ou moins 0,2%) de cette main-d'oeuvre. Par conséquent, même si l'importance relative des ministères et organismes qui composent le sous-secteur fluctue, l'organisation globale du sous-secteur semble varier très peu, le sous-secteur étant structuré autour d'une vingtaine de ministères et organismes.

ORGANISATION DU SOUS-SECTEUR

L'organisation du travail dans les organismes du sous-secteur étudié ressemble passablement à la structure organisationnelle de l'ensemble du sous-secteur, qui est très hiérarchisée. En effet, chaque ministère ou organisme est divisé en plusieurs groupes, secteurs, divisions ou directions, tous organisés d'une manière très hiérarchique. Peu importe le nom que l'on donne à ces unités, elles sont toutes dirigées par un sous-ministre qui occupe le sommet

de la pyramide administrative que constitue le sous-secteur, le gouvernement étant au-dessus de cette pyramide. Le sous-secteur et son organisation sont souvent décrits comme une machine extrêmement lourde et complexe dont les pouvoirs sont centralisés au sommet de la hiérarchie administrative.

L'ensemble des caractéristiques de l'organisation du travail dans le sous-secteur étudié relève du concept de la bureaucratie. En réalité, dans chaque unité (division, direction, etc.) de chaque ministère ou organisme, il existe plusieurs grandes catégories hiérarchiques à l'intérieur desquelles on compte une deuxième hiérarchie, basée sur le principe de l'ancienneté. La tâche que les employés d'une même grande catégorie doivent accomplir est très bien définie et délimitée, tout comme la façon d'accomplir cette tâche. Par conséquent, l'initiative personnelle n'a généralement pas sa place dans le sous-secteur analysé. Quant à la fonction des différents chefs hiérarchiques, elle consiste à veiller à ce que les règles de fonctionnement soient respectées.

Cette centralisation des pouvoirs décisionnels provoque l'isolement de chaque catégorie hiérarchique qui, en tant qu'entité, ne voit pas le rapport existant entre son travail et celui des autres catégories. Se sentant peu ou pas impliqué dans le fonctionnement de la machine bureaucratique du secteur, l'employé de ces catégories n'a plus qu'à se conformer aux règles de son travail qui, par conséquent, devient une espèce de rituel.

L'organisation du travail repose donc sur une hiérarchisation précise des tâches qui, elles aussi, sont définies de façon précise. Seuls certains professionnels dont les tâches sont moins précises s'écartent de ce modèle et des contrôles qui l'accompagne.

Mentionnons que l'avènement de la bureautique et de l'informatique en général renforce la structure de l'organisation du travail dans

le sous-secteur telle que définie plus haut. Soulignons également que la rémunération de la main-d'oeuvre du sous-secteur est définie comme "rémunération au temps". Finalement, le travail à temps partiel n'est pas une caractéristique majeure de l'organisation du travail dans le sous-secteur.

CHAPITRE 3: LA MAIN-D'OEUVRE DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC

Recherche et rédaction: Pierre Riopel, UQAM

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

VOLUME ET CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE

Au premier chapitre, nous avons vu que le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur s'est sans cesse accru depuis le début des années quarante. La source que nous avions alors retenue était le recensement du Canada car elle était la seule qui nous permette d'analyser l'évolution du volume de la main-d'oeuvre sur une longue période. Cette source, tout comme Statistique Canada, inclut la Société canadienne des postes dans le sous-secteur étudié. Les seules sources statistiques qui tiennent compte de la disparition du ministère des Postes en 1980 dans l'évolution de l'importance de la main-d'oeuvre du sous-secteur sont les rapports annuels de la Commission de la Fonction publique du Canada. Malheureusement, cette source ne nous permet pas de réaliser une analyse de l'évolution du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur sur une longue période. Toutefois, nous tenons à mentionner que la disparition du ministère des Postes, suite à la création de la Société canadienne des postes en 1980, a provoqué une baisse d'environ 25% du volume de la main- d'oeuvre du sous-secteur. Comme nous le verrons plus loin, la création de cette société influencera considérablement l'évolution récente du sous-secteur.

Revenons pour une dernière fois aux données du recensement afin de mesurer l'évolution du taux de masculinité du sous-secteur sur une longue période. De 1941 à 1961, le taux de masculinité a très peu évolué, demeurant aux alentours de 80%. De 1961 à 1971, ce taux est tombé à 75%. La baisse la plus significative du taux de masculinité fut enregistrée toutefois entre 1971 et 1981 alors qu'il passait de 75% à 60%.

Le tableau 9 indique de façon détaillée l'évolution du taux de

TABLEAU 9

**SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR SEXE ET
TAUX DE MASCULINITÉ DU SOUS-SECTEUR
(Québec, 1971 à 1983)**

Année	Main-d'oeuvre			Taux de masculinité
	Hommes	Femmes	Total	
1971	27 857	8 786	36 643	76,0
1972	29 420	9 714	39 134	75,2
1973	32 711	10 751	43 462	75,3
1974	34 571	12 311	46 882	73,7
1975	35 700	13 509	49 209	72,5
1976	37 613	14 662	52 275	72,0
1977	37 570	15 348	52 918	71,0
1978	39 776	17 408	57 184	70,4
1979	40 160	18 525	58 685	68,4
	41 011	20 202	61 213	67,0
1980*	28 309	17 345	45 654	62,0
1981	28 483	18 681	47 164	60,4
1982	28 706	19 782	48 488	59,2
1983	28 698	20 232	48 930	58,7

Source : Rapport annuel de la Commission de la Fonction publique de 1971 à 1983.

* La deuxième série de données inclut le ministère des Postes et la deuxième ne l'inclut pas.

masculinité du sous-secteur depuis 1971. On constate d'abord que ce taux a très peu évolué au début des années soixante-dix. La véritable et continuelle diminution du taux de masculinité a débuté en 1973. Comme nous l'avions déjà souligné, le retrait du ministère des Postes du sous-secteur a considérablement contribué à la baisse du taux de masculinité. En effet, la main-d'oeuvre de cet ancien ministère est très majoritairement constituée d'hommes; en 1980, le taux de masculinité y était de 80%. Notons toutefois que, même s'il existe effectivement un lien majeur de cause à effet entre l'abolition du ministère des Postes et une baisse de 5% du taux de masculinité du sous-secteur en 1980, on peut quand même attribuer une partie de cette baisse à l'évolution normale du taux de masculinité du sous-secteur. Bien que la décroissance du taux de masculinité ait ralenti depuis 1981, l'évolution récente de ce taux démontre que le sous-secteur s'oriente vers une représentation plus équilibrée des deux sexes dans sa main-d'oeuvre.

Principalement depuis le début des années soixante-dix, les femmes sont donc appelées à jouer un rôle de plus en plus important au sein du sous-secteur et l'évolution des nominations démontre bien ce phénomène. En fait, la proportion des nominations obtenues par des femmes dans l'ensemble du sous-secteur en 1975 n'était que de 36,2%. Ce pourcentage s'est élevé rapidement à 45,6% en 1979, puis à 56,8% en 1983, ce qui signifie que les femmes obtiennent plus de nominations, même si leur représentation est inférieure à celle des hommes.

Revenons à l'analyse du volume de la main-d'oeuvre. Le tableau 10 compare l'évolution annuelle de la main-d'oeuvre du sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec, en Ontario et au Canada depuis 1971. Nous avons retenu Statistique Canada comme source pour construire ce tableau 10, afin de pouvoir calculer, plus loin dans ce chapitre, le revenu annuel moyen de cette main-d'oeuvre. Si le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur des

TABLEAU 10

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE
(Québec, Ontario et Canada, 1971 à 1983)*

Année	Québec		Ontario		Canada	
	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)
1971	42 734		114 338		257 907	
1972	46 699	9,3%	123 474	8,0%	276 186	7,1%
1973	48 115	3,0%	136 048	10,2%	290 021	5,0%
1974	49 922	3,8%	148 108	8,9%	311 923	7,6%
1975	54 452	9,1%	151 555	2,3%	327 010	4,8%
1976	65 427	20,2%	173 203	14,3%	401 669	22,8%
1977	69 413	6,1%	181 371	4,7%	430 917	7,3%
1978	75 991	9,5%	178 319	-1,7%	437 856	1,6%
1979	76 246	0,3%	168 863	-5,3%	424 995	-2,9%
1980	80 093	5,0%	164 795	-2,4%	423 697	-0,3%
1981	82 770	3,3%	168 227	2,1%	435 147	2,7%
1982	83 392	0,8%	173 936	3,4%	445 546	2,4%
1983	83 787	0,5%	173 409	-0,3%	447 080	0,3%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-004, Emploi dans l'administration fédérale (1971-1983).

* Incluant la Société canadienne des postes.

services de l'administration fédérale au Québec n'a jamais cessé de croître, on constate, à l'examen du tableau 10, qu'il n'en va pas de même pour le sous-secteur identique en Ontario et au Canada. Effectivement, ce volume diminue de 1978 à 1980 ainsi qu'en 1983 en Ontario et en 1979 et 1980 au Canada. En moyenne, l'augmentation annuelle du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur au Québec est de 5,9%. Le Québec est suivi du Canada avec une moyenne de 4,9% qui précède lui-même l'Ontario, dont la moyenne s'établit à 3,7%. L'écart entre l'augmentation du volume de la main-d'oeuvre au Québec et celle de l'Ontario est attribuable à la décentralisation de certains services.

La main-d'oeuvre du sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec ne constitue pas un entité homogène. En réalité, cette main-d'oeuvre se divise en plusieurs catégories distinctes. De plus, l'évolution de chacune de ces catégories est parfois bien différente. Le tableau 11 analyse l'évolution de la main-d'oeuvre pour chacune de ces catégories. Pour une définition exhaustive des catégories, nous renvoyons le lecteur au glossaire présenté à la fin de ce chapitre.

On peut qualifier de fluctuante l'évolution du volume de la main-d'oeuvre de la catégorie Direction, Scientifique et professionnelle. En effet de 1971 à 1976, le volume de cette main-d'oeuvre a doublé; par la suite, il a progressé de façon plutôt modérée jusqu'en 1981, où sa croissance s'accélère de nouveau sans atteindre toutefois le même niveau qu'au cours de la première moitié des années soixante-dix.

L'évolution de la main-d'oeuvre de la catégorie Administration et du service extérieur est également fluctuante. On observe effectivement que la croissance du volume de celle-ci est considérable jusqu'en 1975, puis relativement moins importante en 1976 et 1977. En 1978, l'augmentation de la main-d'oeuvre atteindra un taux

TABLEAU 11

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR CATÉGORIE
(Québec, 1971 à 1983)*

Année	Direction, Scientifique et professionnelle		Administrative et du Service extérieur		Technique		Soutien Administratif		Exploitation		Autres	
	Main-d'oeuvre/Annuelle	Variation (%)	Main-d'oeuvre/Annuelle	Variation (%)	Main-d'oeuvre/Annuelle	Variation (%)	Main-d'oeuvre/Annuelle	Variation (%)	Main-d'oeuvre/Annuelle	Variation (%)	Main-d'oeuvre/Annuelle	Variation (%)
1971	2 114		3 777		2 448		7 598		18 754		8 043	
1972	2 359	11,5%	4 282	12,3%	2 618	6,9%	7 975	5,0%	19 062	1,6%	10 404	29,4%
1973	2 720	15,3%	5 009	18,1%	2 943	12,4%	10 528	32,0%	20 323	6,6%	6 592	-36,6%
1974	3 131	15,1%	5 919	18,2%	3 323	12,9%	12 040	14,4%	21 469	5,6%	3 760	-43,0%
1975	3 948	26,1%	7 557	27,7%	3 782	13,8%	12 561	4,3%	22 147	3,2%	4 087	8,7%
1976	4 229	7,1%	8 222	8,8%	4 268	12,9%	12 942	3,0%	24 572	10,9%	13 575	23,2%
1977	4 261	0,8%	8 785	6,9%	4 405	3,2%	13 211	2,1%	26 318	7,1%	12 429	-8,4%
1978	4 170	-2,1%	11 267	28,3%	4 525	2,7%	15 887	20,3%	27 447	4,3%	12 695	2,1%
1979	4 281	2,7%	12 494	10,9%	4 529	0,9%	16 156	1,7%	26 076	-5,0%	12 793	0,8%
1980	4 559	6,5%	13 845	10,8%	4 594	1,4%	17 588	8,9%	26 488	1,6%	13 073	2,2%
1981	4 716	3,4%	14 552	5,1%	4 799	4,5%	18 748	6,6%	26 289	-0,8%	13 666	4,5%
1982	5 048	7,0%	15 212	4,5%	4 944	3,0%	18 574	-0,9%	25 882	-1,5%	13 731	0,5%
1983	5 485	8,7%	15 733	3,6%	4 916	-0,6%	18 826	1,4%	25 546	-1,3%	13 280	-3,3%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-004.

* Incluant la Société canadienne des Postes.

record pour ensuite connaître une croissance de moins en moins importante. Signalons tout de même que le volume de la main-d'oeuvre de cette catégorie a plus que quadruplé entre 1971 et 1983.

La main-d'oeuvre de la catégorie technique s'est accrue très rapidement jusqu'en 1976. Depuis lors, sa croissance est très modeste et elle a même enregistré une baisse en 1983.

La catégorie du Soutien administratif a connu les plus fortes augmentations du volume de sa main-d'oeuvre en 1973 et 1974, ainsi qu'en 1978. Ces années mises à part, la croissance de la main-d'oeuvre de cette catégorie fut toujours relativement faible, voire négative en 1982.

La main-d'oeuvre de la catégorie de l'Exploitation s'est accrue jusqu'en 1978, la plus forte augmentation étant survenue en 1976. Au cours des années qui suivent, à l'exception de 1980, la main-d'oeuvre de cette catégorie décline.

La catégorie Autres est très résiduelle. A compter de 1976, elle inclut les membres des Forces armées canadiennes.

L'analyse réalisée ci-dessus confirme et complète en partie une de nos hypothèses du premier chapitre à l'effet que ce sont, en nombre toujours croissant, des spécialistes et des technocrates qui orientent et dirigent le sous-secteur. La croissance des catégories professionnelles auxquelles ils se rattachent constitue une caractéristique essentielle de la composition de la main-d'oeuvre du sous-secteur. Il faut également souligner que cette croissance est opposée à la stagnation de la catégorie Soutien administratif et à la régression du volume de la main-d'oeuvre de la catégorie Exploitation depuis le début des années quatre-vingt.

PRINCIPAUX EMPLOIS ET FORMATION

Les emplois les plus fréquents dans le sous-secteur des services de l'administration fédérale sont identifiés à la catégorie Soutien administratif. Il s'agit par conséquent des emplois de commis, de secrétaires, sténographes et dactylographes. Suivent ensuite les principaux emplois de la catégorie Exploitation. Nous faisons ici référence aux manoeuvres et aux hommes de métiers, aux opérateurs et aux employés des services correctionnels dont les gardiens sont les principaux représentants.

La proportion des cadres est particulièrement élevée dans le sous-secteur analysé. En effet, le volume des emplois de directeurs, gestionnaires et administrateurs de différents programmes et services administratifs est très considérable. Depuis peu, les gestionnaires des systèmes informatiques forment un groupe relativement important.

Parmi les professionnels, les principaux emplois du sous-secteur sont ceux de scientifiques (chercheurs), ingénieurs, arpenteurs, économistes, sociologues et statisticiens. Finalement on relève une grande quantité de techniciens dans différents domaines dont celui des sciences. Plus spécifiquement, soulignons que les emplois de contrôleurs aériens et d'électroniciens sont nombreux dans la catégorie des techniciens.

A l'exception de plusieurs emplois dans les catégories Soutien administratif et Exploitation, la très grande majorité des employés du sous-secteur ont une formation post-secondaire. Toutefois, la presque totalité des employés de la catégorie Soutien administratif ont au moins un diplôme d'études secondaires et plusieurs ont une formation spécialisée en secrétariat. Quant aux employés de la catégorie Exploitation, plusieurs ont acquis une formation dans une école de métier.

Pour leur part, les techniciens ont très généralement une formation de niveau CÉGEP. Les employés des autres catégories professionnelles ont très majoritairement une formation universitaire, ce qui ne signifie pas que l'employé qui la possède peut automatiquement exercer les fonctions d'un emploi qui se rattache à sa formation. En réalité, plusieurs programmes de stages servent d'instrument de recrutement et de perfectionnement de la main-d'oeuvre du sous-secteur et ce, surtout dans les domaines de gestion. De plus, environ une centaine de cours sont offerts, soit par la Commission de la Fonction publique soit par les ministères, dans le but d'améliorer les compétences professionnelles de la main-d'oeuvre. Ces cours sont directement reliés au travail des employés afin d'augmenter leur rendement. L'utilisation maximale des ressources humaines par une formation spécifique est un phénomène de plus en plus courant dans le sous-secteur étudié. Depuis le début des années quatre-vingt, environ deux mille employés ont participé à ces cours de formation, dont les plus populaires sont: Gestion du personnel, Théorie et pratiques de gestion, Informatique et Gestion des finances.

MASSE SALARIALE

L'évolution de la masse salariale du sous-secteur depuis 1971 est indiquée au tableau 12, accompagnée de l'évolution de la masse salariale de ce même sous-secteur en Ontario et au Canada. Une première analyse, nous révèle que l'accroissement de cette masse salariale est très impressionnante dans toutes les régions, l'augmentation annuelle moyenne étant de 18,2% au Québec, de 14,7% en Ontario et de 16,2% au Canada. Ce tableau nous permet aussi de constater que jusqu'en 1974 la croissance de la masse salariale fut plus rapide à l'extérieur du Québec, et qu'elle fut ensuite plus rapide, en moyenne, au Québec que dans les autres régions et ce, jusqu'en 1981. Depuis lors, cet accroissement est pratiquement similaire dans l'ensemble des régions.

TABLEAU 12

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE
(Québec, Ontario et Canada, 1971 à 1983)*

Année	Québec		Ontario		Canada	
	Masse salariale ($ million)	Variation annuelle (%)	Masse salariale ($ million)	Variation annuelle (%)	Masse salariale ($ million)	Variation annuelle (%)
1971	300,3		924,0		1 961,3	
1972	355,1	18,2%	1 091,3	18,1%	2 284,7	16,5%
1973	403,3	13,6%	1 300,8	19,2%	2 628,7	15,1%
1974	407,5	1,0%	1 591,2	22,3%	3 224,9	22,7%
1975	509,1	24,9%	1 868,5	17,4%	3 829,4	18,7%
1976	693,2	36,2%	2 386,4	27,7%	5 350,5	39,7%
1977	805,1	16,1%	2 748,4	15,2%	6 307,2	17,9%
1978	1 115,5	38,6%	2 867,0	4,3%	6 750,0	7,0%
1979	1 254,5	12,5%	2 990,3	4,3%	7 197,8	6,6%
1980	1 446,2	15,3%	3 161,5	5,7%	7 846,4	9,0%
1981	1 659,7	14,8%	3 583,2	13,3%	8 798,2	12,1%
1982	1 998,0	20,4%	4 385,9	22,4%	10 807,5	22,8%
1983	2 132,3	6,7%	4 686,0	6,8%	11 544,1	6,8%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-004.

* Incluant la Société canadienne des Postes.

Une partie de l'évolution de la masse salariale est reliée à l'évolution du volume de la main-d'oeuvre. Les données du tableau 13 nous permettent d'éliminer cette corrélation car le revenu annuel moyen élimine la dépendance de la variable masse salariale vis-à-vis la variable que constitue le volume de la main-d'oeuvre. Malgré cela, la tendance se maintient et le revenu annuel moyen du sous-secteur augmente tout de même moins rapidement au Québec que dans les autres régions jusqu'en 1974; la différence au cours de cette année (1974) étant particulièrement éloquente. De 1974 à 1980, la hausse du revenu annuel moyen a été généralement plus rapide au Québec, surtout en 1978, et elle se stabilise plus au moins entre les régions après 1980. L'augmentation annuelle moyenne pour l'ensemble de la période couverte par le tableau 13 est de 11,5% au Québec, 10,6% en Ontario et 10,8% au Canada. On remarquera finalement que peu importe les périodes de forte ou de faible croissance, le revenu annuel moyen a toujours été plus bas au Québec que dans l'ensemble du Canada et que le revenu annuel moyen de l'Ontario a toujours été supérieur à celui du Canada. De toute manière, le revenu annuel moyen de la main-d'oeuvre du sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec est bien supérieur à celui de l'ensemble de la main-d'oeuvre occupée au Québec.

Les tableaux 14 et 15 nous permettent d'analyser les mêmes variables que les deux tableaux précédents mais, cette fois-ci, par catégories de main-d'oeuvre pour le Québec seulement. Toujours en faisant abstraction de la catégorie résiduelle Autres, l'évolution de la masse salariale par catégories de main-d'oeuvre (indiquée au tableau 14) n'est pas homogène. Dans tous les cas, cependant, l'accroissement de la masse salariale est considérable. L'augmentation annuelle moyenne de cette masse est de 20,3% pour la catégorie Direction, Scientifique et Professionnelle, de 24,1% pour Administration et Service extérieur, de 17,7% dans la catégorie Technique, de 19,1% en faveur de Soutien administratif, et quant à la catégorie Exploitation, ce taux s'élève à 13,9% seulement. On

TABLEAU 13

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
ÉVOLUTION DU REVENU ANNUEL MOYEN
(Québec, Ontario et Canada, 1971 à 1983)*

Année	Québec		Ontario		Canada	
	Revenu annuel moyen ($)	/ Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	/ Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	/ Variation annuelle (%)
1971	7 027		8 081		7 065	
1972	7 604	8,2%	8 838	9,4%	8 272	8,8%
1973	8 079	6,2%	9 561	8,2%	9 064	9,6%
1974	8 163	1,0%	10 744	12,4%	10 339	14,1%
1975	9 350	14,5%	12 329	14,8%	11 710	13,3%
1976	10 595	13,3%	13 778	11,8%	13 321	13,8%
1977	11 599	9,5%	15 153	10,0%	14 637	9,9%
1978	14 679	26,6%	16 078	6,1%	15 416	5,3%
1979	16 453	12,1%	17 708	10,1%	16 936	9,9%
1980	18 057	9,7%	19 184	8,3%	18 519	9,3%
1981	20 053	11,1%	21 300	11,0%	20 219	9,2%
1982	23 959	19,5%	25 216	18,4%	24 257	20,0%
1983	25 449	6,2%	27 023	7,2%	25 821	6,4%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-004.

* Incluant la Société canadienne des Postes.

TABLEAU 14

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE DE MAIN-D'OEUVRE
(Québec, 1971 à 1983)*

Année	Direction, Scientifique et professionnelle		Administrative et du service extérieur		Technique		Soutien Administratif		Exploitation		Autres	
	Masse salariale (millions $)	Variation / annuelle (%)	Masse salariale (millions $)	Variation / annuelle (%)	Masse salariale (millions $)	Variation / annuelle (%)	Masse salariale (millions $)	Variation / annuelle (%)	Masse salariale (millions $)	Variation / annuelle (%)	Masse salariale (millions $)	Variation / annuelle (%)
1971	25,8		39,4		21,4		45,4		123,8		44,8	
1972	30,5	19,6%	51,2	29,9%	25,0	16,8%	54,0	18,9%	133,0	7,4%	61,3	36,8%
1973	37,9	24,3%	63,2	23,4%	30,9	23,6%	71,7	32,8%	156,7	17,8%	42,9	-30,0%
1974	49,1	30,0%	80,8	27,8%	38,8	25,6%	93,7	30,7%	186,3	18,9%	37,7	-12,1%
1975	70,1	42,8%	114,9	42,2%	50,8	30,9%	106,2	13,3%	216,5	16,2%	47,3	25,5%
1976	83,2	18,7%	134,9	17,4%	66,2	30,3%	119,7	12,7%	284,8	31,5%	174,3	268,5%
1977	92,7	11,4%	159,3	18,1%	72,8	10,0%	137,7	15,0%	333,2	17,0%	170,5	-2,2%
1978	101,8	9,8%	223,3	40,2%	79,9	9,8%	174,2	26,5%	348,0	4,4%	188,0	10,3%
1979	117,9	15,8%	279,3	25,1%	88,7	11,0%	200,8	15,3%	368,7	5,9%	199,2	6,0%
1980	135,6	15,0%	330,1	18,2%	100,4	13,2%	224,2	11,7%	431,6	17,1%	224,4	12,7%
1981	156,9	15,7%	391,0	18,4%	112,8	12,4%	285,1	27,2%	457,1	5,9%	256,8	14,4%
1982	197,8	26,1%	469,9	20,2%	137,9	22,3%	338,3	18,7%	558,2	22,1%	295,9	15,2%
1983	227,0	14,8%	511,1	8,8%	146,6	6,3%	357,9	5,8%	574,9	3,0%	314,8	6,4%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-004

* Incluant la Société canadienne des Postes

TABLEAU 15

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE AU QUÉBEC
RÉPARTITION DU REVENU ANNUEL MOYEN PAR CATÉGORIE DE MAIN-D'OEUVRE
(Québec, 1971 à 1983)*

Année	Direction, Scientifique et professionnelle		Administrative et du Service extérieur		Technique		Soutien Administratif		Exploitation		Autres	
	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)
1971	12 062		10 432		8 742		5 975		6 601		5 570	
1972	12 929	7,2%	11 957	14,6%	9 549	9,2%	6 771	13,3%	6 977	5,7%	5 892	5,8%
1973	13 934	7,8%	12 617	5,5%	10 499	9,9%	6 810	0,6%	7 710	10,5%	6 508	10,5%
1974	15 682	12,5%	13 651	8,2%	11 676	11,2%	7 782	14,3%	8 678	12,6%	10 027	54,1%
1975	17 756	13,2%	15 204	11,4%	13 432	15,0%	8 455	8,6%	9 776	12,7%	11 573	15,4%
1976	19 674	10,8%	16 407	7,9%	15 511	15,5%	9 249	9,4%	11 590	18,6%	12 840	10,9%
1977	21 755	10,6%	18 133	10,5%	16 527	6,6%	10 423	12,7%	12 661	9,2%	13 718	6,8%
1978	24 412	12,2%	19 819	9,3%	17 657	6,8%	10 965	5,2%	12 679	0,1%	14 809	8,0%
1979	27 540	12,8%	22 355	12,8%	19 585	10,9%	12 429	13,6%	14 139	11,5%	15 511	2,4%
1980	29 743	8,0%	23 843	6,7%	21 855	11,6%	12 747	2,6%	16 294	15,2%	17 165	10,2%
1981	33 270	11,9%	26 869	12,7%	23 505	7,5%	15 207	19,3%	17 388	6,7%	18 791	9,5%
1982	39 184	17,8%	30 890	15,0%	27 892	18,7%	18 214	19,8%	21 567	24,0%	21 550	14,7%
1983	41 386	5,6%	32 486	5,2%	29 821	6,9%	19 011	4,4%	22 505	4,3%	23 705	10,0%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-004.

* Incluant la Société canadienne des postes.

constate donc, à l'analyse du tableau, qu'il ne semble se dégager aucune tendance commune dans l'augmentation annuelle du revenu moyen entre les différentes catégories pour chaque année, à l'exception du fait qu'en 1983 cet accroissement est inférieur pour toutes les catégories à la variation annuelle moyenne depuis 1971. Cependant, l'augmentation annuelle moyenne entre 1971 et 1983 est presque identique d'une catégorie à l'autre, variant entre 10,0% et 10,9%. Par conséquent l'écart qui existait entre le revenu annuel moyen des différentes catégories en 1971 est à peu de chose près identique à celui de 1983; tout comme en 1971, le revenu annuel moyen de la main-d'oeuvre de la catégorie Direction, Scientifique et professionnelle demeure donc toujours plus de deux fois supérieur à celui de la catégorie Soutien administratif en 1983. A l'exception de cette dernière catégorie, le revenu annuel moyen de toutes les autres catégories est supérieur au revenu annuel moyen de l'ensemble de la main-d'oeuvre occupée au Québec.

Nous pouvons conclure en mentionnant que si le revenu annuel moyen de la main-d'oeuvre de l'ensemble du sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec est inférieur à celui de la main-d'oeuvre de ce même sous-secteur au Canada et en Ontario, c'est parce que la main-d'oeuvre des catégories Direction, Scientifique et professionnelle, Administrative et du service extérieur ainsi que Technique du sous-secteur étudié est sous-représentée au Québec par rapport au reste du Canada. Inversement, la main-d'oeuvre des catégories Soutien administratif et Exploitation du sous-secteur étudié est sur-représentée au Québec, par rapport au reste du Canada.

ÉVOLUTION FUTURE DE LA MAIN-D'OEUVRE: PERSPECTIVES

On a pu se procurer tout dernièrement les premières données trimestrielles de Statistique Canada pour 1984 sur le sous-secteur. Si

l'on compare celles-ci avec les données correspondantes pour 1983, on constate que les tendances récentes dans l'évolution de la main-d'oeuvre du sous-secteur semblent se confirmer. En effet, le volume de la main-d'oeuvre des catégories Direction, Scientifique et professionnelle ainsi que Administrative et service extérieur s'accroît très rapidement alors qu'au mieux le volume de la main-d'oeuvre des autres catégories augmente à peine.

Il est particulièrement difficile de prévoir l'évolution future de la main-d'oeuvre de l'ensemble du sous-secteur, à savoir si la croissance du volume de certaines catégories de cette main-d'oeuvre pourra compenser pour la régression des autres. Que cet équilibre se concrétise on non, une chose est certaine: la main-d'oeuvre du sous-secteur sera de plus en plus spécialisée et scolarisée. De plus, certaines variables telles le désir du gouvernement fédéral de voir l'importance du sous-secteur diminuer ou augmenter demeurent des facteurs très importants qui influencent grandement l'évolution future du sous-secteur.

CHAPITRE 4: ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE

Comme nous l'avons mentionné dans l'avant-propos, le sous-secteur de l'administration provinciale peut être défini de deux façons différentes, selon qu'on retient la définition du BSQ-1984 (celle retenue par la CSST) ou celle de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur administration provinciale. Ces définitions sont expliquées dans la section "Nature du secteur". Comme les tableaux des trois chapitres qui suivent font appel à l'une ou l'autre définition, ou même à un mélange des deux, parce qu'il était impossible de faire autrement, des notes au bas des tableaux spécifieront laquelle est utilisée.

NATURE DU SOUS-SECTEUR

Définition selon la classification du BSQ-1984

L'administration provinciale regroupe toutes les activités effectuées par les établissements gouvernementaux qui relèvent de la juridiction de la province, à l'exception des services de soins de santé et de bien-être social (hôpitaux, CLSC, CSS et centres d'accueils publics), de l'enseignement (commissions scolaires, CÉGEP et universités), des services de divertissement, de loisirs et de culture (bibliothèque, musées, archives, galeries d'arts), des services de transport et de communications (Radio-Québec, Québecair) et des activités d'aménagement, de construction et de location de bâtiments. En effet, ces activités sont également effectuées par des établissements non gouvernementaux, et par conséquent, elles figurent aux mêmes rubriques que les établissements du secteur privé.

Les principales activités à retenir parmi celles qui caractérisent l'administration provinciale sont celles de nature purement gouvernementale (pouvoir législatif, pouvoir exécutif et pouvoir judiciaire) et celles de direction, de surveillance et de gestion assurées essentiellement par les ministères et organismes spécialisés.

Ces activités peuvent être réparties en cinq sous-groupes[1]:

- les services administratifs généraux. Cette classe comprend les orgnismes des pouvoirs exécutif et législatif, la gestion des finances et de l'économie, la gestion de la fiscalité, la gestion des affaires intergouvernementales et les autres services administratifs généraux qui ne peuvent être assignés de façon plus précise;
- les services de protection. Ceux-ci regroupent les tribunaux, les services correctionnels, les services de police, les services de lutte contre l'incendie, les services de réglementation et les autres services de protection déployés en cas d'urgence ou de désastre important;
- les services relatifs au travail et à l'emploi. Cette catégorie est constituée des services d'arbitrage, de conciliation et de médiation, des services d'emploi, des services de relations industrielles, des normes de sécurité et d'hygiène au travail et de l'orientation professionnelle;
- les services relatifs à la gestion des ressources humaines. Ce groupe comprend la gestion des services de santé et des services sociaux, la gestion de l'éducation et la gestion des loisirs et de la culture;
- les services relatifs à la gestion du bien-être économique. Ceux-ci regroupent la gestion des transports et des communications, la gestion des programmes de conservation des richesses

---

1 Basés sur la classification des activités économiques du Québec Bureau de la statistique du Québec, 1984.

naturelles et de développement industriel, la gestion de l'environnement, de l'habitation, de l'aménagement et de la mise en valeur du territoire et, finalement, la gestion de la recherche.

Définition selon l'association sectorielle - Secteur administration provinciale

Le règlement sur les associations sectorielles paritaires en santé et sécurité du travail (décret 582-83, 23 mars 1983) définit le secteur de l'association sectorielle - administration provinciale comme suit:

> "Le secteur d'activités de l'administration provinciale dont font partie les établissements relevant de l'administration provinciale et dont l'activité principale a trait à l'administration publique. Ce secteur regroupe le gouvernement, ses ministères et les organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., chap. F-3.1). Font également partie de ce secteur d'activités: la Sûreté du Québec, la Commission des droits de la personne, la Régie des installations olympiques, les commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre, la Commission des services juridiques ainsi que les corporations d'aide juridique."

A cause du critère "personnel nommé et rémunéré selon la loi sur la fonction publique", le secteur couvert par cette association sectorielle est plus large que celui du secteur prioritaire de la CSST dans sa composante des services de l'administration provinciale. En effet, il inclut, selon ce critère, les organismes supplémentaires suivants:

- Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances;
- Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec;
- Conseil des affaires sociales et de la famille;
- Office des personnes handicapées du Québec;
- Office des services de garde à l'enfance;

. Régie de l'assurance automobile du Québec;
. Régie de l'assurance maladie du Québec;
. Régie des assurances agricoles;
. Régie des rentes du Québec;
. Société de développement industriel du Québec;
. Société du parc industriel du centre du Québec.

Il inclut aussi nommément six autres organismes, comme on peut le constater dans le texte du règlement.

De plus, l'association sectorielle regroupe des établissements d'autres ministères ou organismes, qui, à cause de leur activité principale particulière, sont classés ailleurs que dans les services de l'administration provinciale, même si l'organisme ou le ministère dont ils relèvent ont une activité d'ensemble qui les rattache à l'administration provinciale. Par exemple, les pépinières du ministère de l'Énergie et des Ressources du Québec, sont classées dans le groupe industriel des "servies forestiers", mais elles emploient du personnel nommé ou rémunéré selon la Loi sur la fonction publique.

ORIGINE ET ÉVOLUTION

Au Québec, le champ d'activité de l'administration provinciale tire son origine du partage des compétences effectué lors de la confédération canadienne de 1867. Quant aux premiers services de ce secteur, ils ont été institués le 24 février 1868 par l'Acte concernant l'organisation du service civil. Avec les années, l'émergence de besoins nouveaux entraîne une croissance continue des responsabilités du gouvernement du Québec qui se manifeste par une expansion des services de l'administration provinciale.

Afin de mieux suivre le développement de ce sous-secteur, l'analyse

qui suit trace l'évolution historique des principaux services de l'administration provinciale et ce, de 1868 à nos jours.

Services administratifs généraux

L'histoire nous apprend que les dirigeants politiques ont mis beaucoup de temps à mettre au point le fonctionnement de ces services qui constituent les assises de l'administration provinciale. A part les organismes des pouvoirs exécutif et législatif (Assemblée nationale, Bureau du lieutenant-gouverneur, Conseil exécutif) qui sont rodés dès les premières années, les autres services de gestion sont soit inactifs ou très peu organisés. Ainsi, la gestion de la fiscalité, qui relève au début du département du Trésor (1869)[2], est en réalité une activité de base accomplie par des "officiers du revenu"[3] nommés par le gouvernement fédéral. Il faut attendre deux décennies pour que soit créé le Bureau du revenu provincial (1888) chargé de contrôler la perception des taxes et autres revenus de la province. Cette tâche est ensuite définitivement prise en main par le ministère du Revenu créé en 1961.

Par ailleurs, ce n'est que depuis les 25 dernières années que sont organisés les services relatifs à la gestion des affaires intergouvernementales. Il y a d'abord le ministère des Relations fédérale-provinciale (1961) qui devient le ministère des Affaires intergouvernementales (1967) pour ensuite s'appeler les Relations internationales (1983). Par contre, avant 1961, les relations extérieures sont rares et de peu d'ampleur. Quant aux relations avec le palier municipal, le ministère des Affaires municipales créé en 1918 n'a, à l'époque, qu'une mission de surveillance et de contrôle des ins-

---

2 Désignation actuelle: ministère des Finances (1951).

3 L'article 2 de l'Acte créant le département du Trésor stipule que l'expression "officier du revenu" comprend toutes personnes employées à la perception, à l'administration ou à la comptabilité du revenu.

titutions municipales. Ce n'est qu'à partir des réformes législatives des années soixante-dix que la mission du ministère se définit dans un contexte de dynamique intergouvernementale.

Quant aux autres services administratifs généraux, la période 1868-1960 voit surtout la création d'organismes servant de soutien administratif: l'Imprimeur de la reine (1968)[4], le Bureau de la statistique du Québec (1912), le Service général des achats (1938), le Bureau du directeur général des élections (1945), à cette époque, les efforts pour mettre sur pied des organismes de planification et de contrôle sont assez timides. La volonté de créer un système de gestion du personnel de la fonction publique n'a pu se réaliser sous l'existence du Bureau du service civil (1868-1926). Toutefois, une deuxième volonté s'affirme en 1943 par la création de la Commission du service civil. Cependant, la mise sur pied d'un système réel de gestion ne se réalise qu'à partir des années soixante lors de la création de la Commission de la fonction publique (1965) et de celle du ministère de la Fonction publique (1969). Le principal changement à retenir par la suite est en 1984 (Loi 51, chap. 55 des lois du Québec de 1983) l'absorption des activités du ministère de la Fonction publique par le Conseil du Trésor (1970)[5] et par l'Office des ressources humaines (1983)[6]. Les années soixante-dix et quatre-vingt voient l'addition de deux institutions importantes: le Conseil du statut de la femme (1973) et le ministère de la Science et de la Technologie (1983) qui témoignent de la volonté de structurer davantage les domaines en question.

---

4 Désignation actuelle: Bureau de l'éditeur officiel du Québec (1969).

5 Désignations antérieures: Bureau de la Trésorerie (1883), Conseil de la Trésorerie (1961).

6 Désignations antérieures: Office du recrutement et de la sélection du personnel (1978), Commission du service civil (1943).

Services de protection

En 1868, les services de protection sont inopérants au niveau de la police et de la réglementation; par contre, ils sont déjà organisés pour ce qui est des cours de justice et des prisons provinciales lesquelles existaient, pour la plupart, bien avant la confédération. Le nouveau gouvernemet provincial doit édifier sa propre administration et sa tâche est facilitée par le fait qu'il hérite en partie des structures judiciaires des régimes politiques antérieurs à 1867. Parmi les cours qui ont connu peu de changements, on peut retenir la Cour des sessions de la paix (1794), la Cour d'appel[7] et la Cour supérieure du Québec (1849). D'autre part, ce n'est que depuis une vingtaine d'années que sont apparus de façon permanente les tribunaux administratifs qui se concentrent entre autres dans les domaines suivants: expropriation (1962), travail (1969) et professions (1973). Quant au tribunal de la jeunesse (1977)[8], il est plutôt constitué à titre de cour de justice.

Les prisons provinciales prennent de l'ampleur dès les premières années de la confédération: d'un total de huit en 1861, elles sont déjà au nombre de 21 en 1870 par rapport à 29 en 1984.

Quant aux services de police, ils sont assurés dès 1870 (Acte de Police du Québec). A cette date, une force policière provinciale est créée pour combler, en grande partie, les besoins des municipalités en service de police. Ainsi, afin d'assurer l'ordre dans une société en pleine expansion, on éprouve le besoin de confier également la responsabilité de la police à la province puisqu'il n'existait une police municipale que dans les grandes villes. Donc l'administration provinciale se dote aussi d'un Service policier par la

---

7 Désignation antérieure: Cour du banc du roi (1849).

8 Désignation antérieure: Cour du bien-être social (1950).

proclamation, en 1870, de la Loi concernant la police provinciale. A partir de 1938, elle est appelée Sûreté provinciale du Québec, nom qu'elle conserve jusqu'en 1968 alors qu'elle devient la Sûreté du Québec.

Pour protéger davantage la société contre l'exploitation et les abus, le gouvernement met sur pied des services de réglementation. A part la Régie des permis d'alcool (1921) et la Commission de police (1968), la plupart des organismes sont nés au cours des années 70. Mentionnons, entre autres, la Commission des services juridiques (1972), la Commission des droits de la personne (1975), le Comité de la protection de la jeunesse (1975), le Conseil de la magistrature (1978) et la Commission québécoise de libération conditionnelle (1978).

La gestion de la justice est assurée dès 1868 par le département du Procureur général qui devient le ministère de la Justice en 1965. Ce dernier reprend alors les fonction de l'organisme précédent qui se résument aujourd'hui au rôle de gardien du grand sceau de l'État et à celui de conseiller juridique auprès de l'administration provinciale.

Services relatifs au travail et à l'emploi

L'origine et l'évolution de ces services semblent tributaires à la fois de la montée du mouvement ouvrier organisé et du développement industriel. En effet, les nombreuses manifestations de la fin du XIXe siècle dénonçant les conditions déplorables dans les établissements industriels entraînent la création, en 1889, d'un service d'inspection au sein du ministère Agriculture et colonisation (1887)[9]. Ce service vise essentiellement à assurer aux travailleurs certaines conditions minimales de travail (âge minimum, heures de travail, sécurité et hygiène). Il faudra cependant une qua-

---

9 Désignation antérieure: Agriculture et travaux publics (1867).

rantaine d'années avant que l'on se rende compte que ce service ne suffit pas à contenir les effets de l'industrialisation sur la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs. Pour remédier à la situation, deux organismes sont créés dans les premières décennies du XXe siècle: la Commission du salaire minimum (1940), qui devient la Commission des normes du travail (1980), et la Commission des accidents du travail (1928) dont les activités sont ensuite absorbées par la Commission de santé et de sécurité du travail (1979).

Pour ce qui est des relations employeur-employés, des services de conciliation et d'arbitrage sont établis dès 1901 afin de prévenir ou de régler les conflits de travail qui sont en recrudescence au début du XXe siècle. Le droit d'association et de grève ainsi que la négociation collective obligatoire sont assurés au début par la Commission des relations ouvrières (1940), laquelle est remplacée par un système de commissaires enquêteurs au moment de l'adoption du code du travail (1964). A cela s'ajoute la création de la Commission de l'industrie de la construction (1968) qui doit veiller à l'application de tout décret dans ce secteur. En 1975, cette dernière est remplacée par l'Office de la construction du Québec.

En matière de main-d'oeuvre, les activités des services relatifs à l'emploi se compliquent au début du XXe siècle avec le phénomène de l'industrialisation.

La nécessité d'orienter la main-d'oeuvre vers les avenues (professions, régions, industries) où le produit de son travail est le plus valorisé devient de plus en plus pressante. Des bureaux de placement[10] sont donc créés à partir de 1910 qui servent de

---

10 Désignation actuelle: Centre de main-d'oeuvre du Québec (1968).

points de rencontre entre l'offre et la demande de travail. Avec les années, ces organismes se dirigent davantage vers l'orientation, le développement et une meilleure utilisation de la main-d'oeuvre.

Au niveau ministériel, il faut attendre 1905 pour voir apparaître le premier ministère du Travail[11]. Celui-ci est à l'origine de deux ministères actuels: Travail (1982), Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu (1982), Habitation et Protection du consommateur (1982).

Services relatifs à la gestion du bien-être économique

Ces services ont subi tellement de changements au cours de l'histoire, qu'il est impossible de décrire toutes les étapes de leur évolution. Nous nous concentrerons donc sur les changements majeurs. Tout d'abord, l'objectif qui sous-tend l'expansion de ces services au cours de l'histoire est le développement économique, traduit surtout au niveau des programmes de conservation des richesses naturelles et du développement industriel. Parmi les ministères actifs du XIX^{e}, mentionnons le ministère de l'Agriculture (1897)[12]; la Colonisation et les Mines (1897)[13] ainsi que les Terres, Forêts et Pêcheries (1867)[14]. Le XX^{e} siècle voit surtout le développement des forces hydrauliques qui incite le gouvernement à intervenir davantage pour contrôler ce domaine en créant la Commission des eaux courantes (1910) devenue le ministère des Mines (1942) sont ensuite absorbés en 1961 par le ministère des

---

11 Appelé ministère du Travail et des Travaux publics.

12 Désignation actuelle: Agriculture, Pêcheries et Alimentation (1981).

13 Désignation antérieure: Agriculture et Travaux publics (1967).

14 Désignation antérieure: Terre de la couronne (1867).

Richesses naturelles. En 1979, tous les ministères ci-haut mentionnés, à part la Colonisation, sont intégrés sous un seul ministère: Énergie et ressources. Quant aux organismes de contrôle, il convient de retenir les deux principaux: l'Office de l'électrification rurale (1945) et la Régie de l'électricité et du gaz (1959)[15].

Même si le ministère de l'Agriculture (1897) apparaît un des plus actifs du XIX^{e} siècle, la plupart de ses activités sont en réalité déléguées au Conseil de l'agriculture (1869). Il en est de même au XX^{e} siècle où l'on voit se multiplier le nombre d'organismes décentralisés.

Parmi les plus récents organismes qui relèvent actuellement du ministre de l'Agriculture, Pêcheries et Alimentation (1981) retenons: l'Office du crédit agricole (1936), la Régie des marchés agricoles (1963), la Régie des grains (1979) et la Régie des assurances agricoles (1979)[16].

Pour ce qui est des services relatifs à la gestion des programmes du développement industriel, ils ne connaissent leur véritable essor qu'à partir des années 40 avec la création du ministère de l'Industrie et du Commerce (1943) devenu le ministère de l'Industrie, Commerce et Tourisme en 1979. Parmi les nombreux organismes relevant du ministre, deux servent plus particulièrement de stimulant au développement économique: la Société du parc industriel du centre du Québec (1968) et la Société du développement industriel du Québec (1971).

---

15 Désignation antérieure: Commission des services d'utilité publique (1909).

16 Désignation antérieure: Régie de l'assurance-récolte (1967).

Le développement économique se manifeste aussi au niveau de la gestion des transports et des communications. Au début, ce sont les chemins de fer qui constituent la principale préoccupation des gouvernements. Afin d'aider le secteur privé à mettre sur pied un tel service, la responsabilité des chemins de fer est confiée au ministère des Travaux publics (1887)[17]. Au XX^{e} siècle, le développement des chemins de fer est oublié car ceux-ci sont remplacés par l'automobile, ce qui entraîne la création du ministère de la Voirie (1921)[18]. S'ajoutent au transport terrestre avec les années, les transports maritime et aérien en plus des autres moyens de communications (radio, télévision) ce qui mène à la direction et au contrôle du gouvernement à l'échelle de la province. Ainsi, voit-on apparaître un ministère des Transports et des Communications (1952)[19] ainsi que les principaux organismes suivants: la Régie des services publics (1949)[20], la Commission des transports (1972)[21], la Régie de l'assurance automobile du Québec (1977) et la Commission d'accès à l'information gouvernementale (1982).

Si l'on examine de près la dernière décennie, on y découvre des services relatifs à la gestion du bien-être économique inconnus antérieurement et touchant l'habitation, l'environnement, l'aménagement et la mise en valeur du territoire. Ces services sont cons-

---

17 Désignation actuelle: Société immobilière du Québec (1983).

18 Intégré au ministère des Transports en 1973.

19 Scindé depuis 1969 en deux ministères distincts: ministère des Transports et ministère des Communications.

20 Désignation antérieure: Commission des services d'utilité publique (1909).

21 Désignation antérieure: Régie provinciale des transports et communications (1939).

titués pour répondre à des besoins nouveaux en cette fin de siècle: épuration de l'air et de l'eau, rénovation de logements, zonage des terres agricoles. Il n'existe actuellement que deux ministères pour ces services: Environnement (1979), Habitation et Protection du consommateur (1981). Quant aux organismes créés dans ces nouveaux domaines d'intérêts, ils datent pour la plupart des années 70. Signalons, entre autres, la Société d'habitation du Québec (1967), l'Office de protection du consommateur (1971), le Conseil consultatif de l'environnement (1972), la Régie des entreprises de construction (1975), la Commission de la qualité de l'environnement Kativik (1978), le Bureau d'audiences publiques (1978), la Régie du logement (1979)[22] et la Société québécoise d'assainissement des eaux (1980).

Les services relatifs à la gestion de la recherche existent depuis le XIX^{e} siècle. Au début, le Conseil de recherche agricole (1868) est établi pour fournir une aide à l'agriculture et à la colonisation. Avec les années, cette aide s'étend à tous les secteurs d'activité économique en même temps que se créent les organismes correspondants: le Centre de recherche industrielle du Québec (1969), le Conseil de la recherche et du développement forestier (1970), le Conseil québécois de la recherche sociale (1971), l'Institut québécois de recherche sur la culture (1979), l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (1980), le Fonds FCAC pour l'aide et le soutien à la recherche (1981), le Fonds de recherche en santé (1981)[23], le Conseil de la science et de la technologie (1983)[24], l'Agence québécoise de valorisation industrielle de la recherche (1984), etc.

---

22 Désignation antérieure: Commission des loyers (1951).

23 Désignation antérieure: Conseil de la recherche médicale (1964).

24 Désignation antérieure: Conseil de la politique scientifique (1972).

Services relatifs à la gestion des ressources humaines

L'histoire révèle que la gestion des programmes qui assurent le bien-être de la population n'est pas une priorité du gouvernement au XIX^{e} siècle. En effet, la gestion des services de santé relève à l'époque des institutions privées alors que la promotion de la santé de la population est laissée aux familles elles-mêmes et ensuite aux institutions religieuses et municipales. Les premières manifestations de gestion des services de santé par l'État, remontent à 1887 avec la création du Conseil québécois d'hygiène suite à une épidémie de vérole. Ce geste constitue toutefois un cas d'exception. En effet, même lorsque les premiers programmes de santé publique sont créés, le gouvernement fait appel à des médecins plutôt que de mettre sur pied un ministère de la santé. Il faut attendre 1936 pour voir la création du ministère de la Santé qui limite alors ses interventions au domaine de l'hygiène et de la protection contre les épidémies. Depuis 20 ans, le gouvernement a étendu ses responsabilités au secteur des soins de la santé et, plus récemment, il a manifesté un intérêt accru pour la médecine préventive. La Régie de l'assurance-maladie (1969) a pour objectif de rendre les services de santé accessibles à toutes les classes de la société et pour ce faire, administre les programmes d'assurance hospitalisation et de santé du Québec.

En matière de gestion des services sociaux, le premier programme d'assistance sociale remonte à 1921[25]. Mentionnons également la création de la Commission des pensions de vieillesse du Québec en 1936[26].

Un ministère du Bien-être social est aussi créé en 1944 pour ensuite s'intégrer, avec le ministère de la Santé, au ministère des

---

25 Loi d'assistance publique (1921).

26 Loi concernant les pensions de vieillesse, chap. 1.

Affaires sociales (1970). Les principaux organismes de gestion à retenir sont: le Conseil des affaires sociales et de la famille (1970) et le Conseil consultatif de pharmacologie (1971).

En 1868, la gestion de l'éducation est suffisamment importante pour être représentée par un ministère de l'Instruction publique. Cette intervention précoce s'explique par le fait que les structures de l'enseignement datent du début de la Nouvelle-France. De plus, l'Église exerce des pressions pour que soient institutionnalisés les services de l'Éducation.

Cependant, ce ministère est aboli en 1875 et ses activités sont absorbées par le Conseil de l'instruction publique (1856)[27]. Ce n'est qu'en 1964 que l'on voit apparaître un véritable ministère de l'Éducation. La plupart des organismes de gestion ne sont aussi créés que depuis peu comme, entre autres, le Conseil des universités (1968), l'Office des professions (1973), le Conseil des collèges (1979) et le Comité d'accréditation des associations d'élèves ou d'étudiants (1983).

Au XIX^{e} siècle, les services de gestion des loisirs et de la culture sont inopérants, à part les subventions accordées aux institutions littéraires. Les premières manifestations des services de gestion culturelle n'apparaissent qu'au début du XX^{e} par la création du Bureau de censure des vues animées (1913), ancêtre de la Régie du cinéma (1983) et la Commission des monuments historiques ou artistiques (1922) qui devient, en 1972, la Commission des biens culturels du Québec. Cependant ce n'est qu'en 1961 qu'est créé le ministère des Affaires culturelles.

---

27 Désignation actuelle: Conseil supérieur de l'éducation (1964).

Quant aux services de gestion des loisirs, ils débutent par la mise sur pied du ministère du Loisir, Chasse et Pêche (1979) et un organisme de surveillance, la Régie de la sécurité dans les sports (1980). Mentionnons de plus, que la tenue des jeux olympiques à Montréal a entraîné, dès 1975, la création de la Régie des installations olympiques.

PROFIL DU SOUS-SECTEUR

A la suite de ce bref historique, il convient de présenter le profil de l'administration provinciale, tracé en termes d'évolution générale des principales variales du sous-secteur: nombre d'institutions, main-d'oeuvre et dépenses totales.

Comme on peut le voir en consultant le tableau 16, le nombre d'institutions gouvernementales a augmenté depuis 116 ans tout comme la main-d'oeuvre et les dépenses totales de ce sous-secteur. En 1868, il existe déjà sept ministères par rapport à 23 en 1984. Cette faible croissance est largement compensée par la progression remarquable du nombre d'organismes qui est passé de 11 en 1868 à 204 en 1984.

Pour ce qui est de la main-d'oeuvre et des dépenses totales du sous-secteur, elles n'ont cessé de croître depuis 1868. Dans les deux cas, l'augmentation semble constante et assez rapide quoique plus rapide au niveau des dépenses totales.

La période 1868 à 1900 ne présente aucun changement dans le nombre total de ministères. Toutefois, l'on observe la création de cinq organismes gouvernementaux ce qui porte le nombre total de 11 à 16. On peut d'ailleurs faire des observations analogues au niveau de la main-d'oeuvre et plus particulièrement des dépenses totales. Cette faible croissance de l'administration provinciale semble attribua-

TABLEAU 16

ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE (Québec, 1868 à 1984)

Année	Nombre de ministères	Nombre d'organismes*	Total des institutions	Main-d'oeuvre**	Dépenses totales*** (en millions $)
1868	7	11	18	92	1,2
1900	7	16	23	526	4,6
1933	11	29	40	6 779	60,6
1941	13	35	48	8 861	109,9
1951	16	50	66	11 218	242,8
1961	20	58	78	20 971	855,5
1971	23	117	140	43 400	4 020,2
1981	21	189	210	75 510	17 592,0
1984	23	204	227	—	—

Source : Shulka, Edwidge, Répertoire des ministères du gouvernement québécois 1867-1981, Québec. Bibliothèque de l'Assemblée nationale 1983, pp. 5-60; Organigramme du gouvernement du Québec 1868-1984; Gélinas André et Pierre Oeillet, Classification des organismes gouvernementaux (non publiée) mise à jour le 15 août 1984; Painchaud Paul, "Le service civil de la province de Québec 1867-1900", Thèse de maîtrise, Université de Montréal 1956; Journaux de l'Assemblée législative du Québec, vol. LXVIII 1933, p. 116; Recensement du Canada 1941-1981; Ministère des Finances, États financiers du Québec, 1910-1981.

* Comprend tous les organismes gouvernementaux dont l'organisation et le fonctionnement relèvent du gouvernement du Québec (incluant les organismes des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire) à l'exception des organismes temporaires.

** Avant 1941, la main-d'oeuvre comprend l'ensemble des effectifs permanents et à temps partiel des services intérieurs et extérieurs de l'administration provinciale. A partir de 1941, la main-d'oeuvre équivaut aux concepts de main-d'oeuvre et de population active occupée du recensement du Canada.

*** Les dépenses totales sont calculées selon l'année financière du gouvernement qui couvre la période du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.

ble à la période de stagnation économique qui a marqué le dernier tiers du XIX^{e} siècle.

Par ailleurs, pour la période de 1900 à 1933, le nombre d'organismes a presque doublé et le nombre de ministères s'est accru. De plus, la main-d'oeuvre et les dépenses totales sont, à la fin de la période, 12 fois supérieures à ce qu'elles étaient en début de période (tableau 16). Quant au deuxième tiers du XX^{e} siècle, (1933-1961), on y voit un développement graduel et régulier du sous-secteur et ce, aux niveaux institutionnel, financier et humain, quoique plus prononcé au niveau des dépenses totales.

Les 25 dernières années (1961-1984) sont marquées par deux périodes d'accélération successives: la révolution tranquille des années 60 et la révolution technologique des années 70. Le premier élément à considérer est l'explosion du sous-secteur au cours de la période de 1961 à 1971 laquelle correspond aux modifications profondes des priorités de la société. En 10 ans, la main-d'oeuvre, le nombre d'institutions et les dépenses totales ont augmenté de façon remarquable. La période de 1971 à 1981 connaît aussi une grande augmentation des variables retenues, quoique moins importante que celle de la période précédente.

Le tableau 17 montre les taux de croissance enregistrés à différentes périodes depuis 113 ans pour chacune des variables retenues. On est d'abord frappé par la croissance de la main-d'oeuvre et des dépenses et, en partie, par celle des institutions. Pendant la période de 1868 à 1900 les taux de croissance calculés pour chaque variable révèlent un retard certain s'ils sont comparés à ceux obtenus au cours de la période subséquente dite de prospérité économique (1900-1933). Pour ce qui est de la décennie 1961-1971, on y observe les plus forts taux de croissance de la tendance et ce, au niveau des institutions, de la main-d'oeuvre et des dépenses avec respectivement 6,0%, 7,5% et 16,7%. Quant à la période 1971-

TABLEAU 17

TAUX DE CROISSANCE** DES VARIABLES DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE (Québec, 1868 à 1981)

Période	Taux de croissance du nombre de ministères %	Taux de croissance du nombre d'organismes %	Taux de croissance du total des institutions %	Taux de croissance de la main-d'oeuvre %	Taux de croissance des dépenses totales %
1868-1900	0,0	3,8	2,5	19,1	14,4
1900-1933	4,6	6,1	5,7	29,1	29,4
1941-1951	2,1	3,6	3,2	2,4	8,2
1951-1961	2,3	1,5	1,7	6,5	13,4
1961-1971	1,4	7,3	6,0	7,5	16,7
1971-1981	-0,9	4,9	4,1	5,9	15,9

* Pour les sources et notes méthodologiques, voir tableau 16.

** Formule utilisée: $\frac{B}{A}$ INV Y^{x} - 1 (100) OU x = 10.

1981, elle est caractérisée par un certain essouflement observable aux trois niveaux. Cette manifestation toutefois ne signifie pas pour autant qu'il y a régression du sous-secteur. La compression du taux de croissance au niveau des institutions (4,1%) fait suite à la nécessité pour certaines d'entre elles de fusionner et de se réorganiser de façon à atteindre une plus grande efficacité et ce, à des coûts moindres.

Cette tendance apparaît d'ailleurs dès les années 60 au niveau des ministères. Ces efforts de rationalisation entraînent donc des pressions à la baisse sur les taux de croissance de la main-d'oeuvre (5,9%) et des dépenses (15,9%).

TENDANCES ACTUELLES

Poussant plus loin l'analyse, il s'agit maintenant de situer l'orientation et l'importance relative du sous-secteur afin de dégager les domaines et services prioritaires de l'administration provinciale ainsi que l'importance numérique et économique du sous-secteur en termes réels.

Orientation du sous-secteur

Le tableau 18 semble particulièrement éloquent quant à l'orientation que semble prendre le sous-secteur. Ainsi, la mission économique qui représente 41,4% du budget de l'administration provinciale en 1941 ne comprend plus que 10,5% en 1983 alors que, pour la même période, la mission éducative et culturelle passe de 7,0% à 31,8%. La mission sociale est celle qui occupe la plus grande part des dépenses budgétaires à partir de 1961 tandis que la mission économique qui domine jusqu'aux années 60 perd de plus en plus de son importance à partir de cette date pour passer au dernier rang dans les années 70. Quant à la mission gouvernementale et administrative, elle connaît, tout comme la mission économique, une dimi-

TABLEAU 18

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
ÉVOLUTION DES DÉPENSES TOTALES* DE
L'ADMINISTRATION PROVINCIALE SELON LA MISSION
(QUÉBEC, 1941-1983)

Mission	Année**						
	1941 %	1951 %	1961 %	1971 %	1981 %	1982 %	1983 %
Mission gouvernementale et administrative	26,0	19,0	14,3	18,1	17,6	18,6	18,7
Mission économique	41,4	35,3	30,5	15,5	11,2	10,7	10,5
Mission éducative et culturelle	7,0	16,9	22,8	28,1	33,3	33,4	31,8
Mission sociale	25,6	28,8	32,4	38,3	37,9	37,3	39,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère des Finances, États financiers du Québec, 1970 à 1983.

* Les pourcentages de 1941 à 1971 sont ajustés pour prendre en considération les indemnités aux mandataires à titre de frais de perception et exclure des dépenses les contributions fédérales, les remboursements et les imputations pour services rendus entre les ministères ou leurs unités administratives.

** Année financière se terminant le 31 mars de l'année indiquée.

nution quoique moins importante, passant de 26,0% en 1941 à 18,7% en 1983.

Le tableau 19 permet de voir si ces changements dans les missions s'accompagnent d'une orientation semblable au niveau de la répartition de la main-d'oeuvre et des dépenses totales par service de l'administration provinciale pour la période de 1961-1981. La protection, la conservation des richesses naturelles et le développement industriel, ainsi que les transports et communications occupent une place de moins en moins grande dans le sous-secteur au niveau des dépenses totales allouées à ces domaines. Malgré cette tendance, la main-d'oeuvre employée dans ces services continue quand même d'occuper le plus fort pourcentage du sous-secteur. Par ailleurs, pendant que la part des dépenses pour l'éducation continue d'augmenter, passant de 22,2% en 1961 à 26,0% en 1981, celle de la main-d'oeuvre diminue, passant de 12,9% à 3,9%. Cette tendance inverse est en grande partie attribuable à la délégation croissante des responsabilités du ministère de l'Éducation vers les établissements d'enseignement, créant des pressions à la baisse sur la main-d'oeuvre embauchée par l'administration provinciale pour gérer ces services.

Pour ce qui est des autres services (administration générale, travail et emploi, loisir et culture, santé et bien-être, habitation, environnement, aménagement et mise en valeur du territoire), on peut remarquer l'importance croissante qu'ils occupent dans le sous-secteur et ce, au niveau des deux variables retenues.

En effet, le vieillissement de la population, la détérioration de l'habitation et de l'environnement, le développement des banlieues, la valorisation des activités sportives et culturelles, les nouvelles technologies au travail sont autant de facteurs qui créent des pressions à la hausse sur la proportion de la main-d'oeuvre et des

TABLEAU 19

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC STATISTIQUES COMPARATIVES DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DES DÉPENSES TOTALES PAR DOMAINE OU SERVICE DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE (Québec, 1961 à 1981)

Service ou domaine	Main-d'oeuvre (%)			Dépenses totales (%)		
	1961	1971	1981	1961	1971	1981
Protection	17,9	16,1	14,2	4,2	3,3	2,9
Administration générale	11,8	13,3	16,5	4,4	4,5	8,3
Travail et emploi	6,3	6,7	6,9	-	0,3	0,6
Éducation	12,9	2,9	3,9	22,2	26,1	26,0
Loisir et culture	-	1,2	2,5	0,4	0,9	1,2
Santé et bien-être	7,9	10,5	9,6	33,0	40,1	39,5
Habitation	-	-	1,2	0,6	0,7	1,3
Environnement, aménagement et mise en valeur du territoire	-	-	2,3	0,6	1,4	1,4
Conservation des richesses naturelles et développement industriel	20,7	15,9	17,4	9,3	4,1	4,2
Transport et communication	7,6	30,4	17,1	21,4	10,1	5,6
Autres	14,9	3,3	8,4	3,9	8,5	9,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Ministère de la Fonction publique, Direction générale des systèmes; Statistique Canada, Finances des administrations publiques provinciales 1961-1981, cat. 68-207.

dépenses des services voués aux missions sociale, éducative et culturelle.

Importance relative

Le premier indicateur à retenir est l'importance numérique du sous-secteur de l'administration provinciale par rapport à l'ensemble des administrations au Québec (fédérale, provinciale, municipale et autres). Comme l'indique le tableau 20, la main-d'oeuvre de l'administration provinciale a perdu 5,1% de son importance de 1941 à 1951 par rapport à la main-d'oeuvre de l'ensemble des administrations. Il ne s'agit pas ici d'une diminution de son importance réelle mais plutôt d'une situation où la main-d'oeuvre des autres administrations (surtout au fédéral) s'est accrue plus rapidement au cours de cette période que celle de l'administration provinciale. Ce phénomène est compréhensible étant donné que la défense relève de l'administration fédérale et qu'en temps de guerre cette dernière assume plusieurs activités de juridiction provinciale. On peut remarquer par ailleurs que l'importance relative de la main-d'oeuvre de l'administration provinciale, par rapport à la même base (tableau 20), a presque doublé de 1951 à 1981 passant de 20,4% à 34,8%. En effet, en période de prospérité, c'est l'administration provinciale qui voit son importance relative augmenter au fur et à mesure que les domaines de juridiction provinciale (ressources naturelles, santé, bien-être, travail) lui reviennent.

Un deuxième indicateur à retenir est l'importance numérique de l'administration provinciale par rapport à l'ensemble des activités économiques du Québec (tableau 20). Bien que l'importance relative de la main-d'oeuvre du sous-secteur demeure limitée pour l'ensemble de la période, on peut observer une progression constante de son importance entre 1941 et 1981, puisqu'elle passe de 0,7% à 2,5%.

Une autre façon de mesurer l'importance relative de l'administration provinciale du Québec est de comparer son volume de main-

TABLEAU 20

IMPORTANCE NUMÉRIQUE DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC (1941 à 1981)

Année	Main-d'oeuvre* du secteur (A)	Main-d'oeuvre Ensemble des administrations (Fédérale, provinciale, municipale, autres) (B)	Poids relatif du secteur $\frac{A \times 100}{B}$	Main-d'oeuvre Ensemble des activités économiques (C)	Poids relatif du secteur $\frac{A \times 100}{C}$
1941	8 861	34 809	25,5	1 188 655	0,7
1951	11 216	54 958	20,4	1 467 287	0,8
1961	20 971	96 559	21,7	1 768 119	1,2
1971	43 400	140 010	31,0	2 169 150	2,0
1981	75 510	217 275	34,8	2 986 535	2,5

Source : Recensement du Canada 1941-1981

* Voir les définitions de la main-d'oeuvre dans la section Notes et définitions.

d'oeuvre à celui de l'Ontario et ce, en pourcentage des administrations provinciales de l'ensemble des provinces. Le tableau 21 présente les résultats pertinents à ce sujet. A l'exception de l'année 1971, la proportion de la main-d'oeuvre du sous-secteur a toujours été plus forte au Québec qu'en Ontario quoique l'écart tende à diminuer au fil ds années passant de 15,4% en 1941 à seulement 2,4% en 1981. Pour l'année 1971, l'Ontario dépasse le Québec en importance, avec une proportion de 35,1% contre 26,9%. Pendant que l'importance relative du Québec ne cesse de diminuer, passant de 38,4% en 1941 à 28,9% en 1981, l'Ontario évolue de façon inverse voyant son importance relative augmenter et passer de 23,0% en 1941 à 26,5% en 1981.

Par contre, la mesure de l'importance strictement économique du sous-secteur nous réserve des surprises. Le tableau 22 indique très clairement que depuis 1961, le poids des dépenses totales du sous-secteur en pourcentage du produit intérieur brut a toujours été plus élevé au Québec que dans le reste du Canada. En 1961, le Québec ne se distingue guère du reste du Canada puisque son administration provinciale représente 8,6% du PIB comparativement à 8,5% pour les autres provinces canadiennes. Par ailleurs, depuis cette date, le Québec connaît une progression plus rapide que l'ensemble du Canada, l'écart passant de 0,1% en 1961 à 7,5% en 1982. En termes relatifs, le niveau de dépenses a plus que triplé pour cette même période. L'Ontario pour sa part a toujours été sous la moyenne canadienne et loin derrière le Québec. L'écart entre l'Ontario et le Québec était de 1,8% en 1961 et de 11,0% en 1982.

D'autre part, l'évolution des dépenses du sous-secteur au Québec connaît une tendance fort différente de celle de l'Ontario. Cette dernière voit une stabilisation des dépenses au cours des années soixante-dix mais davantage prononcée à la fin de la décennie et au début des années quatre-vingt. Le poids des dépenses dans le PIB ontarien passe de 15,3% en 1975 à 14,6% en 1981.

TABLEAU 21

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
IMPORTANCE NUMÉRIQUE DU SOUS-SECTEUR DE
L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU CANADA
(Comparaison Québec-Ontario)
(1941 à 1981)

Année	Main-d'oeuvre de l'administration provinciale			Importance relative du secteur		
	Québec (A)	Ontario (B)	Ensemble des provinces* (C)	Québec A X 100 / C	Ontario B X 100 / C	Écart
1941	8 861	5 312	23 087	38,4	23,0	15,4
1951	11 216	9 319	37 095	30,2	25,1	5,1
1961	20 971	20 402	68 761	30,5	29,7	0,8
1971	43 400	56 665	161 460	26,9	35,1	-8,2
1981	75 510	69 100	261 265	28,9	26,5	2,4

Source : Recensement du Canada 1941-1981

* Voir les définitions de la main-d'oeuvre dans la section Notes et définitions.

TABLEAU 22

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
DÉPENSES TOTALES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE
EN POURCENTAGE DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT*
(Québec-Ontario-Canada)
(1961 à 1982)

Année	Québec Dépenses totales / Prod. int. brut	Ontario Dépenses totales / Prod. int. brut	Ensemble des provinces Dépenses totales / Prod. int. brut
1961	8,6	6,8	8,5
1962	9,2	7,5	8,8
1963	9,3	7,9	9,0
1964	10,2	7,5	9,2
1965	11,3	7,8	9,7
1966	12,2	8,4	10,5
1967	13,2	9,8	11,9
1968	14,6	10,8	12,7
1969	14,1	11,2	13,1
1970	16,9	13,3	15,1
1971	17,9	14,2	15,9
1972	18,1	13,7	15,8
1973	18,3	13,3	15,2
1974	18,7	13,5	15,5
1975	20,6	15,3	17,3
1976	21,2	15,0	17,3
1977	24,5	15,1	18,3
1978	22,8	15,2	18,0
1979	23,6	14,8	18,2
1980	25,2	14,8	18,4
1981	25,2	14,6	18,2
1982	27,0	16,0	19,5

Source : Statistique Canada, Comptes économiques provinciaux 1961-1982 cat. 13-213.

* Produit intérieur brut exprimé au prix du marché.

Au Québec, une volonté de contrôler les dépenses apparaît dans le budget de 1977 qui entraîne une diminution du poids économique du sous-secteur le faisant passer de 24,5%, en 1977 à 22,8% en 1978. Mais depuis 1979, la croissance des dépenses en pourcentage du PIB a repris. En bref, ces données tendent à démontrer que le sous-secteur de l'administration provinciale du Québec occupe un poids économique plus élevé qu'auparavant et plus fort que dans les autres provinces.

CHAPITRE 5: L'ORGANISATION DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE

La présente partie n'est pas une description et une vérification des institutions gouvernementales. Le nombre, la complexité et le caractère évolutif de l'administration provinciale rendent caduque une telle entreprise. Il s'agit plutôt de présenter, à la lumière des connaissances actuelles, la structure de l'administration provinciale[28], la taille de ses institutions et le type d'organisation du travail.

STRUCTURE

Le schéma 1 présente l'état de la structure de l'administration provinciale au 15 août 1984. Bien que cet organigramme sommaire n'illustre pas toutes les articulations et composantes institutionnelles, il donne une bonne idée de l'ensemble des organismes couverts par l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur administration provinciale. On peut retenir les organismes des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire ainsi que les ministères et organismes spécialisés. Toutefois, ces catégories sont tellement générales qu'il semble justifié d'en définir les principales composantes.

Les organismes des pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire[29]

- Le Conseil exécutif. Plus haute autorité politique et adminis-

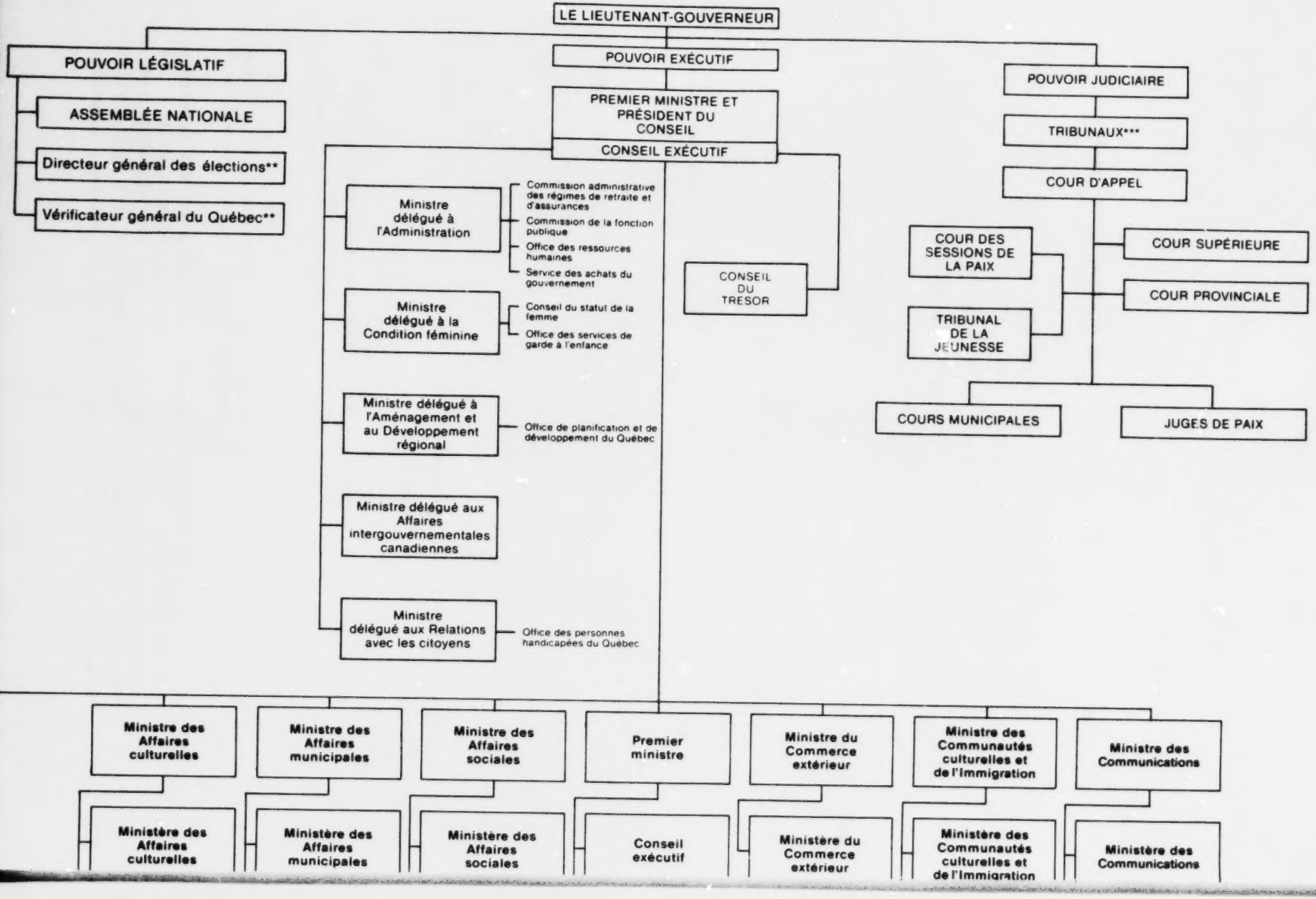
---

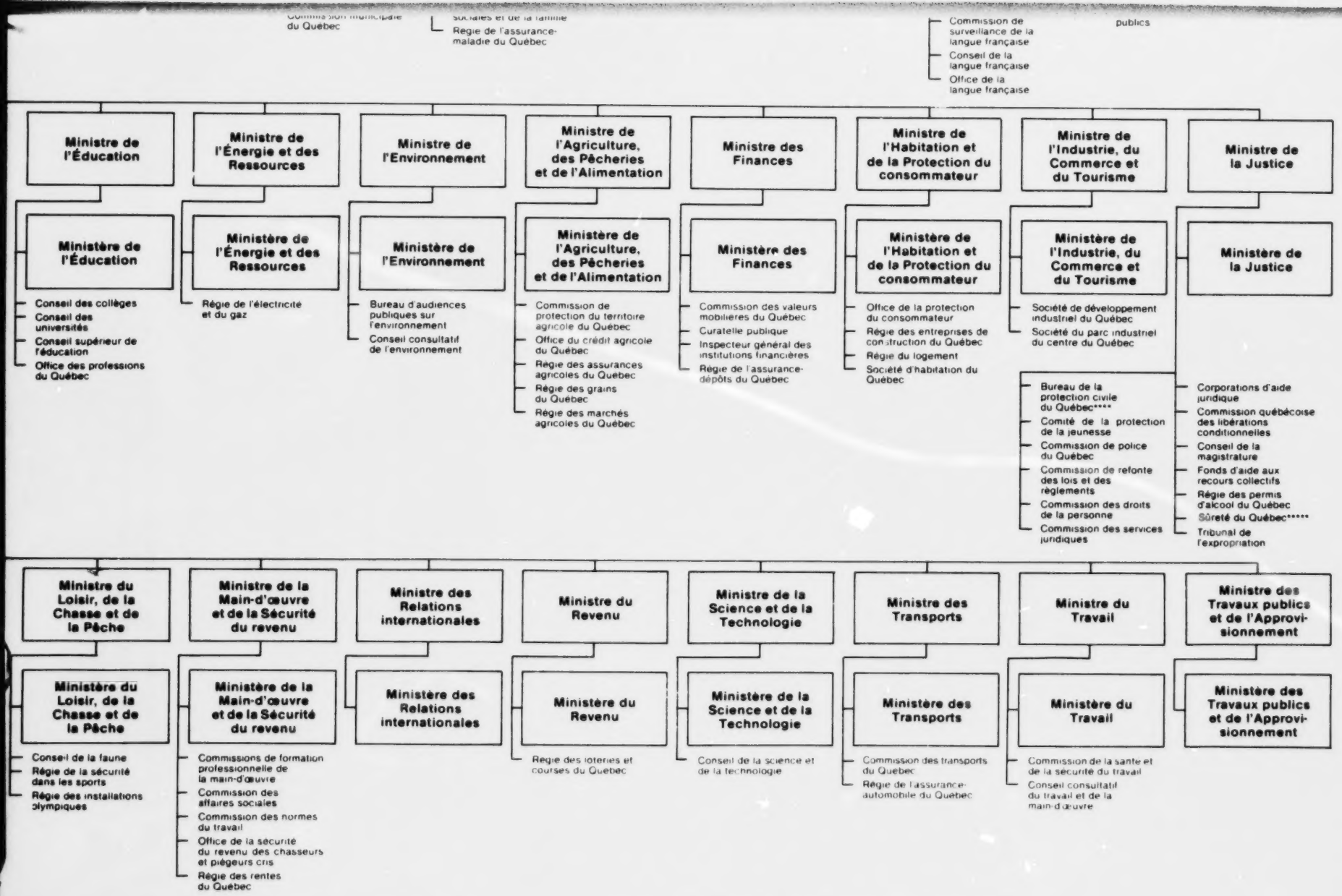
28 Selon la délimitation de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur "administration provinciale"

29 En théorie, ces organismes exercent exclusivement des fonctions gouvernementales. Cependant, la pratique nous conduit à les considérer comme exerçant aussi une fonction administrative. En effet, leurs activités sont tellement reliées à celles de l'administration, que la distinction devient purement formelle.

SCHÉMA 1

ORGANIGRAMME DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE (Québec, août 1984)





* À partir de l'organigramme publié par le gouvernement du Québec en 1982-1983, nous avons procédé à une mise à jour au 15 août 1984. Cet organigramme ne comprend que les institutions gouvernementales couvertes par l'APSSAP.

** Ces organismes sont autonomes sur le plan administratif, mais font un rapport annuel à l'Assemblée nationale.

*** Tribunaux auxquels le ministère de la Justice dispense des services de soutien. La main-d'œuvre de ces tribunaux fait partie du ministère de la Justice.

**** Ces organismes spécialisés relèvent du ministre ou du ministère, selon le cas.

***** Organisme spécialisé non ministériel.

trative dans la province de Québec, le Conseil exécutif se compose du premier ministre, de tous les ministres avec portefeuille et des ministres délégués soit environ 25 personnes. Son rôle est de déterminer les priorités politiques du gouvernement et de coordonner les activités des ministères et organismes.

- Le Conseil du Trésor. Contrairement à son pendant fédéral, le Conseil du Trésor du Québec n'a pas le statut de ministère. La loi[30] lui permet cependant à titre de comité du conseil exécutif de prendre des décisions en certaines matières qui n'ont pas besoin d'être approuvées par ce dernier. De façon générale, le Conseil du Trésor s'occupe de l'élaboration et de la mise en oeuvre des politiques financières, de personnel et de la gestion des services de soutien. Il se compose de cinq membres nommés par le gouvernement dont un président.
- L'Assemblée nationale. Tirant son statut de l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique, l'Assemblée nationale participe à la fonction législative, considérée comme fonction suprême de l'État. Son rôle est de servir à la fois de tribune publique pour les discussions des projets gouvernementaux, de centre d'information, de source de normes et de source de crédits administratifs. Elle comprend 122 membres élus qui détiennent un siège correspondant à une fraction du territoire québécois.
- Les tribunaux[31]. La hiérarchie judiciaire québécoise comprend deux paliers; la première instance et l'appel. La compétence de première instance est partagée entre plusieurs tribunaux, mais il n'y a qu'un tribunal d'appel. Leur rôle est d'interpréter et d'appliquer le droit québécois et une bonne partie du droit fédéral. Un contrôle est aussi exercé sur les gestes posés par l'administration provinciale. Les tribunaux sont actuellement au nombre de sept (schéma 1) et se composent de juges dont le nombre varie selon le type de tribunal. La plupart d'entre eux sont nommés par le gouvernement fédéral.

---

30 Loi de l'administration financière (LRQ, chap. A-6).

31 Ne comprend pas les tribunaux administratifs qui sont considérés comme des organismes spécialisés.

Les ministères et organismes spécialisés

- Les ministères. Pour l'exécution des fonctions purement administratives, le gouvernement s'exprime surtout par l'intermédiaire de ses différents ministères. Créés par la loi de l'Assemblée nationale, ils sont chargés de produire des biens et services dans un secteur d'activité déterminé. On en compte actuellement 23 (schéma 1), chacun d'eux étant placé sous l'autorité politique d'un ministre et sous l'autorité administrative d'un haut fonctionnaire, le sous-ministre en titre. La gradation descendante se poursuit avec le sous-ministre adjoint, le directeur général, le directeur, le chef de service, le chef de division, le chef de section et le fonctionnaire.
- Les organismes spécialisés. Contrairement aux ministères, ces organismes ont une personnalité distincte du gouvernement bien qu'ils relèvent pour la plupart d'un ministère[32]. Ces organismes spécialisés sont créés à cause des contraintes qui naîtraient si l'on ne confiait qu'aux structures centrales le poids de la responsabilité de l'action administrative. On compte actuellement 204 organismes spécialisés[33] au Québec dont l'appellation, le rôle et le nombre peuvent varier et ce, en fonction des priorités du gouvernement. Il existe entre autres, les offices, les bureaux, les tribunaux administratifs, les régies, les sociétés, les commissions et les conseils, lesquels peuvent passer du pouvoir de décision à une consultation ou à une simple exécution. Certains sont même subordonnés les uns aux autres comme la Commission de représentation électorale par rapport au Directeur général des élections; la Commission de toponymie par rapport à l'Office de la langue française, etc.

---

32 Il existe aussi des organismes spécialisés non-ministériels par exemple: le Protecteur du citoyen, le vérificateur général, la Sûreté du Québec, etc.

33 Ceux-ci n'apparaissent pas tous sur l'organigramme.

TAILLE DES INSTITUTIONS

La taille des ministères et organismes du sous-secteur peut être estimée à partir de trois variables: le nombre d'établissements qu'ils regroupent, le nombre de programmes qu'ils ont à exécuter, et la main-d'oeuvre à leur service.

Les estimations faites en 1984 dénombrent 1644 établissements, 174 programmes et 74 308 personnes travaillant dans l'ensemble de l'administration provinciale. Le tableau 23 répartit les données recueillies par institutions (ministères et organismes) du sous-secteur. On remarque que certaines institutions ont un assez grand nombre de programmes mais très peu d'établissements et de main-d'oeuvre; entre autres, les ministères de l'Éducation et des Affaires sociales. En effet, ces ministères délèguent les activités d'enseignement, de soins de santé et de bien-être social à des établissements (universités, CÉGEP, commissions scolaires, hôpitaux, CLSC, etc.) qui relèvent de secteurs d'activités économiques autres que l'administration provinciale, réduisant ainsi le nombre d'établissements et la main-d'oeuvre des ministères en question. Par contre, le ministère du Revenu absorbe une part importante de la main-d'oeuvre du sous-secteur mais ne possède que très peu d'établissements et de programmes: c'est que l'accomplissement des activités de ce ministère peut se concentrer dans quelques programmes (administration fiscale, supplément au revenu de travail, remboursement de certaines contributions, contrôle des jeux de hasard et courses) mais demande une main-d'oeuvre considérable. De plus, ces activités n'exigent pas l'ouverture d'établissements dans toutes les régions, réduisant ainsi le nombre total d'établissements de ce ministère.

De façon globale, cinq ministères et la Sûreté du Québec semblent dominer à tous les niveaux. Il s'agit du ministère de la Justice, du ministère des Transports, du ministère de la Main-d'oeuvre et de

TABLEAU 23

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS, NOMBRE DE PROGRAMMES ET MAIN-D'OEUVRE PAR MINISTÈRE ET ORGANISME (Québec, 1984)

Ministères et organismes	Nombre d'établissements	%	Nombre de programmes	%	Main-d'oeuvre	%
Affaires culturelles	48	2,9	4	2,3	1 058	1,4
Affaires municipales	9	0,5	8	4,6	655	0,9
Affaires sociales	12	0,7	9	5,2	1 364	1,8
Agriculture, Pêcheries et Alimentation	159	9,7	10	5,7	4 022	5,4
Assemblée Nationale	10	0,6	8	4,6	1 205	1,6
Commerce extérieur	4	0,2	1	0,6	205	0,3
Communautés culturelles et Immigration	25	1,5	2	1,2	1 071	1,4
Communications	40	2,4	8	4,6	1 520	2,0
Conseil exécutif	2	0,1	7	4,0	918	1,2
Conseil du Trésor	88	5,4	1	0,6	323	0,4
Éducation	28	1,7	10	5,7	2 503	3,4
Énergie et Ressources	103	6,3	14	8,0	3 988	5,4
Environnement	65	4,0	5	2,9	1 344	1,8
Finances	32	1,9	8	4,6	1 858	2,5
Habitation et Protection du consommateur	56	3,4	6	3,4	2 037	2,7
Industrie, Commerce et Tourisme	52	3,2	5	2,9	1 384	1,9
Justice	242	14,7	17	9,8	13 836	18,6
Loisir, Chasse et Pêche	166	10,1	8	4,6	3 308	4,4
Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu	99	6,0	10	5,7	4 102	5,5
Organismes relevant du ministre délégué à l'administration	16	1,0	6	3,4	1 165	1,6
Relations internationales	1	0,1	4	2,3	439	0,6
Régie de l'assurance-maladie	-	-	1	0,6	1 311	1,8
Revenu	21	1,3	4	2,3	5 759	7,8
Science et Technologie	-	-	2	1,2	65	0,1
Sûreté du Québec	103	6,3	-	-	5 388	7,3
Transports	161	9,8	8	4,6	11 349	15,3
Travail	23	1,4	5	2,9	355	0,5
Travaux publics et Approvisionnement	79	4,8	3	1,7	1 776	2,4
TOTAL	1 644	100,0	174	100,0	74 308	100,0

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, fichier des établissements. Les données ont été recueillies en août 1984; Conseil du Trésor, Crédits du gouvernement du Québec, 1984-1985.

a Comprend le personnel à plein temps et à temps partiel des institutions de l'administration provinciale.

la Sécurité du revenu, du ministère Agriculture, Pêcheries et Alimentation, du ministère Énergie et Ressources et du ministère Loisir, Chasse et Pêche.

La taille des ministères et organismes varie toutefois selon la région.

Comme l'indique le tableau 24, la majorité des établissements du sous-secteur se concentre dans les régions de Québec (27,3%) et de Montréal (25,7%). Les institutions qui possèdent la plus grande proportion des établissements de ces deux régions sont le ministère de la Justice et le ministère des Transports qui comprennent respectivement 16,1% et 10,1% des établissements. La région du Bas Saint-Laurent--Gaspésie est la troisième en importance et on y compte 10,7% des établissements du sous-secteur. Dans cette région, la plus grande part (17,6%) appartient au ministère du Loisir, Chasse et Pêche. Viennent ensuite la Mauricie--Bois-Francs (7,7%) et le Saguenay--Lac-Saint-Jean (6,5%), régions où dominent le ministère de la Justice ainsi que le ministère de l'Agriculture, Pêcheries et Alimentation. L'Abitibi-Témiscamingue avec 5,8% des établissements du sous-secteur est une région riche en énergie et ressources où 15,0% de ses établissements appartiennent au ministère de ce nom.

L'Estrie/Cantons de l'Est et l'Outaouais se trouvent sur un pied d'égalité au septième rang avec chacun 4,9% des établissements. Le plus grand nombre va toutefois dans le premier cas au ministère du Loisir, Chasse et Pêche (21,3%). Au huitième rang vient la Côte Nord (4,6%) dont 27,6% des établissement relèvent du ministère du Loisir, Chasse et Pêche. Enfin, la région du Nouveau-Québec compte 1,7% des établissements du sous-secteur concentrés au ministère des Travaux publics et Approvisionnement (57,1%).

Une analyse horizontale du tableau 24 nous permet de constater que la région de Québec est celle qui absorbe le plus grand volume d'établissements des ministères: Affaires culturelles (43,8%), Affaires municipales (55,6%), Affaires sociales (75,0%), Communications (40,0%), Éducation (50,0%), Environnement (30,8%), Finances (81,3%), Industrie, Commerce et Tourisme (30,8%), Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu (22,2%), Relations internationales (100,0%), Transports (28,6%), ainsi que les organismes suivants: Assemblée Nationale (90,0%), Commission de la Fonction publique (80,0%), Conseil du Trésor (100,0%) et Office des ressources humaines (27,3%). Près de 54,0% des institutions ont la plupart de leurs établissements dans la région de Québec.

Par ailleurs, c'est la région de Montréal qui enregistre la plus forte concentration des établissements appartenant aux ministères suivants: Agriculture, Pêcheries et Alimentation (27,7%), Commerce extérieur (75,0%), Communautés culturelles et Immigration (40,0%), Conseil exécutif (38,6%), Habitation et Protection du consommateur (35,7%), Justice (31,4%), Revenu (38,1%), Sûreté du Québec (29,1%), Travail (30,4%), Travaux publics et Approvisionnement (30,4%). C'est dont 39,3% des institutions qui atteignent leur plus forte concentration dans cette région.[34]

Enfin, c'est dans les régions de Québec et du Bas-Saint-Laurent--Gaspésie que les ministères Énergie et Ressources et Loisir, Chasse et Pêche connaissent leur plus grand déploiement avec respectivement 21,4% et 18,7% des établissement.

Quant à la taille des institutions en termes de main-d'oeuvre, les données présentées au tableau 25 conforment en partie celles du

---

34 Si le ministère de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du Revenu est absent, c'est que la responsabilité de la distribution de l'aide sociale est confiée à la Ville de Monréal.

TABLEAU 24

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS PAR MINISTÈRE ET ORGANISME
SELON LA RÉGION
(Québec, 1984)

Ministères et organismes/région	Bas St-Laurent - Gaspésie	Saguenay - Lac-St-Jean	Québec		Mauricie - Bois-Francs	Estrie/Cantons de l'Est
			Ville	Banlieues		
Affaires culturelles	2	3	21	-	5	2
Affaires municipales	1	-	5	-	-	-
Affaires sociales	-	-	9	-	-	-
Agriculture, Pêcheries et Alimentation	18	14	14	23	19	9
Assemblée Nationale	-	-	9	-	-	-
Commerce extérieur	-	-	1	-	-	-
Commission de la Fonction publique	-	-	4	-	-	-
Communautés culturelles et Immigration	1	1	5	-	2	2
Communications	3	2	16	-	2	1
Conseil du Trésor	-	-	2	-	-	-
Conseil exécutif	3	5	22	4	7	4
Éducation	1	1	14	-	1	1
Énergie et Ressources	22	11	17	5	6	3
Environnement	7	3	14	6	3	3
Finances	-	-	26	-	-	-
Habitation et Protection du consommateur	6	5	8	3	5	2
Industrie, Commerce et Tourisme	6	2	9	7	5	3
Justice	24	15	36	29	19	14
Loisir, Chasse et Pêche[a]	31	10	-	31	10	9
Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu	13	10	15	7	10	5
Office des ressources humaines	1	1	3	-	1	1
Relations internationales	-	-	1	-	-	-
Revenu	2	2	2	-	3	2
Science et technologie[a]						
Sûreté du Québec	15	6	1	17	2	6
Transports	13	10	38	8	18	10
Travail	3	2	3	-	1	1
Travaux publics et approvisionnement	4	4	12	2	7	3
TOTAL	176	107	306	142	126	81

Source : Commission de la santé et de la sécurité du travail, fichier des établissements 1984; données recueillies en août 1984.

a Données recueillies à partir du répertoire téléphonique 83, Couv. du QC où chaque adresse a été interprétée comme un établissement.

.. Données non disponibles.

Montréal			Outaouais	Abitibi/ Témiscamingue	Côte-nord	Nouveau-Québec	Ensemble des régions
Ville	Rive nord	Rive sud					
7	-	2	2	3	1	-	48
2	-	-	1	-	-	-	9
3	-	-	-	-	-	-	12
2	14	28	8	6	4	-	159
1	-	-	-	-	-	-	10
3	-	-	-	-	-	-	4
1	-	-	-	-	-	-	5
8	1	1	2	1	1	-	25
10	1	1	1	1	2	-	40
-	-	-	-	-	-	-	2
20	5	9	4	3	2	-	88
4	1	1	1	1	2	-	28
6	6	1	2	15	9	-	103
2	6	11	4	3	2	1	65
6	-	-	-	-	-	-	32
9	4	7	2	3	2	-	56
8	3	5	2	1	1	-	52
22	18	36	9	14	6	-	242
-	22	-	17	12	21	3	166
6	5	7	4	7	5	5	99
1	-	-	1	1	1	-	11
-	-	-	-	-	-	-	1
7	-	1	1	1	-	-	21
2	14	13	8	8	8	3	103
16	10	16	6	10	6	-	161
3	2	2	1	3	2	-	23
17	3	4	4	2	1	16	79
163	115	145	80	95	76	28	1 644

tableau 24. Tout d'abord, ce sont les ministères qui dominent avec 79,5% de la main-d'oeuvre du sous-secteur contre 20,7% pour les organismes. Sur le plan régional, la plupart des institutions concentrent leur main-d'oeuvre dans la région de Québec (45,0%) et dans la région de Montréal (26,5%).

Par ailleurs, l'analyse horizontale du tableau 25 démontre que 67,9% des institutions ont la plus forte taille dans la région de Québec par rapport à 21,4% dans la région de Montréal.

L'écart entre ces deux régions est donc plus grand en termes de main-d'oeuvre qu'en termes d'établissements.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Nous allons maintenant tenter de préciser ce qu'il y a de particulier dans l'organisation du travail de l'administration provinciale. Alors que la main-d'oeuvre du secteur privé est habituellement évaluée sur une base quantitative, la main-d'oeuvre du secteur publique remplit des fonctions qui, dans la plupart des cas, ne peuvent être jugées que sur une base qualitative. Le gouvernement est donc obligé, de par la nature des tâches, d'adopter un modèle d'organisation bureaucratique qui accorde une place dominante aux règles de procédures et à la sélection au mérite.

Plus précisément, au niveau de l'organisation du travail, c'est le principe de la division du travail qui s'applique, en vue d'atteindre des résultats qualitatifs.

La répartition des tâches est faite de façon à favoriser la spécialisation de la main-d'oeuvre, son encadrement dans un certain nombre de fonctions déterminées, la délégation de l'autorité et la délimitation des responsabilités. Les tâches sont organisées de

façon à promouvoir le travail permanent et à emplacement fixe ainsi que la responsabilité de chaque fonctionnaire devant un seul supérieur. Quant au revenu de la main-d'oeuvre, il est habituellement calculé sur une base horaire ou hebdomadaire selon le cas.

Par ailleurs, de nouveaux principes de gestion du personnel ont été récemment mis à l'essai. Entre autres, le système de rémunération au mérite. Il consiste à donner à certains employés un montant annuel qui varie selon le degré de réponse aux attentes qui leur sont signifiées.

De façon à améliorer l'efficacité administrative et à répondre davantage aux besoins d'accomplissement de la main-d'oeuvre, un système appelé QVT[35] a été mis en place dans certains organismes gouvernementaux, notamment à la Régie de l'assurance-maladie. De nouveaux horaires de travail (temps partagé, temps partiel) sont aussi implantés sur une base volontaire sans perte de droits acquis.

Ces nouvelles formules mises de l'avant sont donc susceptibles de modifier le mode d'organisation traditionnel du travail dans l'administration provinciale en plus d'offrir plus de flexibilité à la main-d'oeuvre du sous-secteur.

---

35 Qualité de vie au travail.

TABLEAU 25

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC MAIN-D'OEUVRE* PAR MINISTÈRE ET ORGANISME ET SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE (Québec, 31 mars 1983)

MINISTÈRE/ORGANISME	BAIE JAMES		BAS-ST-LAURENT GASPÉSIE		SAGUENAY LAC-ST-JEAN		QUÉBEC		MAURICIE BOIS-FRANCS		ESTRIE		MONTRÉAL	
	N/O	%	N/O	%	N/O	%	N/O	%	N/O	%	N/O	%	N/O	%
Affaires culturelles	-	-	18	1,1	19	1,5	490	1,9	24	1,3	6	0,6	296	2,0
Affaires intergouvernementales***	-	-	-	-	-	-	367	1,4	-	-	-	-	5	-
Affaires municipales	-	-	3	0,2	2	0,2	463	1,8	2	0,1	2	0,2	75	0,5
Affaires sociales	-	-	1	0,1	2	0,2	1 151	4,5	4	0,2	5	0,5	102	0,7
Agriculture, Pêcheries et Alimentation	-	-	311	18,5	103	8,0	1 282	5,0	144	10,6	84	8,0	646	4,3
Assemblée nationale	-	-	1	0,1	-	-	573	2,2	-	-	-	-	1	-
Bureau du vérificateur général	-	-	-	-	-	-	118	0,5	-	-	-	-	24	0,2
Commerce extérieur	-	-	-	-	-	-	14	0,1	-	-	-	-	81	0,5
Commission administrative des régimes de retraite	-	-	-	-	-	-	199	1,8	-	-	-	-	-	-
Commission d'appel de franisation des entreprises	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
Commission de la fonction publique	-	-	-	-	-	-	37	0,1	-	-	-	-	2	-
Commission de la santé et de la sécurité du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Commission de protection du territoire agricole	-	-	-	-	-	-	48	0,2	-	-	-	-	29	0,2
Commission de surveillance de la langue française	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	32	0,2
Commission des normes minimales du travail	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Commission des transports	-	-	-	-	-	-	134	0,5	-	-	-	-	150	0,1
Commission des valeurs mobilières	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	77	0,5
Communications	-	-	15	0,9	12	0,9	933	3,6	15	0,8	10	0,9	125	0,8
Conseil de la langue française	-	-	-	-	-	-	33	0,1	-	-	-	-	1	-
Conseil du statut de la femme	-	-	1	0,1	1	0,1	48	0,2	1	0,1	1	0,1	15	0,1
Conseil du Trésor	-	-	-	-	-	-	184	0,7	-	-	-	-	-	-
Conseil exécutif	-	-	1	0,1	-	-	559	2,2	-	-	-	-	21	0,1
Consommateurs, Coopératives**** et Institutions financières	-	-	-	-	-	-	359	1,4	-	-	-	-	65	0,4
Directeur général des élections	-	-	-	-	-	-	85	0,3	-	-	-	-	7	-
Éducation	-	-	24	1,4	22	1,7	1 580	6,2	28	1,5	23	2,2	404	2,7
Énergie et Ressources	-	-	161	9,6	129	10,0	1 567	6,1	65	3,5	21	2,0	177	1,2
Environnement	-	-	23	1,4	21	1,6	718	2,8	27	1,4	24	2,3	227	1,5
Financement forestier	-	-	2	0,1	1	0,1	14	0,1	2	0,1	3	0,3	2	-
Finances	-	-	-	-	-	-	902	3,5	-	-	-	-	149	1,0
Fonction publique*****	-	-	-	-	-	-	380	1,5	-	-	-	-	-	-
Habitation et protection du consommateur	-	-	-	-	-	-	13	0,1	-	-	-	-	5	-
Immigration******	-	-	-	-	-	-	24	0,1	1	0,1	6	0,6	368	2,4
Industrie, Commerce et Tourisme	-	-	8	0,5	4	0,3	483	1,9	21	1,4	4	0,4	462	3,1
Justice	-	-	191	11,4	201	15,6	2 079	8,1	266	14,2	160	15,2	3 559	23,6
Loisir, Chasse et Pêche	1	100,0	170	10,1	118	9,0	978	3,8	132	7,0	61	5,8	260	1,7
Office de la langue française	-	-	3	0,2	3	0,2	151	0,6	3	0,2	3	0,3	202	1,3
Office de la protection du consommateur	-	-	6	0,4	6	0,5	94	0,4	5	0,3	4	0,4	92	0,6
Office de planification et développement du Québec	-	-	6	0,4	4	0,3	99	0,4	4	0,2	5	0,5	24	0,2
Office des personnes handicapées du Québec	-	-	1	1,0	-	-	1	-	70	3,7	-	-	1	-
Office des professions du Québec	-	-	-	-	-	-	44	0,2	-	-	-	-	1	-
Office des services de garde de l'enfance	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33	0,2
Office du crédit agricole du Québec *******	-	-	6	0,4	8	0,6	224	0,9	18	1,0	8	0,8	30	0,2
Office du recrutement et de la sélection du personnel	-	-	4	0,2	2	0,2	157	0,6	3	0,2	2	0,2	18	0,1
Régie de l'assurance-automobile	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Régie de l'assurance-maladie du Québec	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Régie des assurances agricoles du Québec	-	-	4	0,2	3	0,2	53	0,2	3	0,2	2	0,2	15	0,1
Régie des entreprises de construction	-	-	-	-	-	-	11	-	-	-	-	-	98	0,6
Régie des rentes du Québec	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Régie des services publics	-	-	-	-	-	-	58	0,2	-	-	-	-	1	-
Régie du logement	-	-	8	0,5	15	1,2	25	0,1	15	0,8	4	0,4	211	1,4
Revenu	-	-	9	0,5	13	1,0	2 097	8,2	19	1,0	24	2,3	1 980	13,1
Société d'habitation du Québec	-	-	-	-	-	-	292	1,1	-	-	-	-	84	0,6
Sûreté du Québec	-	-	40	2,4	31	2,4	156	0,6	40	2,1	23	2,4	526	3,5
Transports ********	-	-	444	26,5	366	28,4	3 061	11,9	603	32,2	415	39,4	2 523	16,7
Travail et Main-d'oeuvre	-	-	208	12,4	193	15,0	1 443	5,6	269	14,4	139	13,2	1 381	9,2
Travaux publics et Approvisionnement	-	-	9	0,5	11	0,9	1 659	6,5	29	1,5	13	1,2	512	3,4
TOTAL	1	0,0	1 678	2,9	1 288	2,3	25680	45,0	1 873	3,3	1 054	1,8	15104	26,5

Source : Rapport annuel 1982-1983 du ministère de la Fonction publique.

* Comprend le personnel régit et rémunéré selon la loi de la Fonction publique en date du 31 mars 1983, à l'exception des temps partiels et occasionnels.

** Les régions administratives ne sont pas identifiées pour les organismes dont la paie est décentralisée. Le personnel de ces organismes est donc inclus dans la région "Non identifiée".

*** Désignation acutelle: ministère des Relations internationales (1984).

**** Désignation actuelle: Inspecteur général des institutions financières (1984).

***** Ministère aboli en 1984. Les activités sont absorbées en partie par le Conseil du Trésor et en partie par l'Office des ressources humaines.

****** Désignation actuelle: Communautés culturelles et Immigration (1981).

******* Désignation actuelle: Office des ressources humaines (1984).

******** Ministère scindé en deux: Travail (1982), Main-d'oeuvre et Sécurité du revenu (1982).

OUTAOUAIS		ABITIBI TÉMISCAMINGUE		CÔTE-NORD		NON IDENTIFIÉE		TOTAL	
N/O	%	N/O	%	N/O	%	N/O	%	N/O	%
20	1,7	10	0,9	4	0,6	2	-	889	1,6
1	0,1	-	-	-	-	40	0,5	413	0,7
3	0,3	2	0,2	2	0,3	-	-	554	1,0
2	0,2	-	-	-	-	2	-	1 269	2,2
27	2,3	67	5,8	54	8,3	32	0,4	2 804	4,9
-	-	-	-	-	-	-	-	575	1,0
-	-	-	-	-	-	-	-	162	0,3
-	-	-	-	-	-	14	0,2	129	0,2
-	-	-	-	-	-	-	-	399	0,7
-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
-	-	-	-	-	-	-	-	39	0,1
-	-	-	-	-	-	2 589	35,1	2 589	4,5
-	-	1	0,1	-	-	1	-	79	0,1
-	-	-	-	-	-	-	-	32	0,1
-	-	-	-	-	-	390	5,3	390	0,7
-	-	-	-	-	-	1	-	285	0,5
-	-	-	-	-	-	-	-	77	0,1
10	0,8	13	1,1	9	1,4	-	-	1 144	2,0
-	-	-	-	-	-	-	-	34	0,1
1	0,1	1	0,1	-	-	-	-	69	0,1
-	-	-	-	-	-	-	-	184	0,3
-	-	-	-	-	-	3	-	584	1,0
-	-	-	-	-	-	-	-	424	0,7
-	-	-	-	-	-	-	-	92	0,2
25	2,1	17	1,5	18	2,8	1	-	2 142	3,8
72	6,1	172	14,9	86	13,2	49	0,7	2 499	4,4
21	1,8	15	1,3	11	1,7	12	0,2	1 099	1,9
-	-	-	-	-	-	-	-	24	-
-	-	-	-	-	-	24	0,3	1 075	1,9
-	-	-	-	-	-	-	-	380	0,7
-	-	-	-	-	-	-	-	18	-
6	0,5	-	-	-	-	4	0,1	409	0,7
3	0,3	3	0,3	2	0,3	22	0,3	1 018	1,8
220	18,5	156	13,5	93	14,3	16	0,2	6 941	12,2
129	10,9	74	6,4	116	17,8	191	2,6	2 228	3,9
3	0,3	2	0,2	2	0,3	1	-	373	0,7
5	0,4	4	0,3	4	0,6	-	-	220	0,4
5	0,4	3	0,3	4	0,6	-	-	134	0,3
1	0,1	-	-	-	-	-	-	74	0,1
-	-	-	-	-	-	-	-	43	0,1
-	-	-	-	-	-	-	-	33	0,1
1	0,1	3	0,3	-	-	1	-	299	0,5
4	0,3	2	0,2	3	0,5	6	0,1	201	0,4
-	-	-	-	-	-	1 758	23,9	1 758	3,1
-	-	-	-	-	-	1 311	17,9	1 311	2,3
2	0,2	3	0,3	-	-	-	-	85	0,1
-	-	-	-	-	-	-	-	109	0,2
-	-	-	-	-	-	675	9,2	675	1,2
-	-	-	-	-	-	-	-	59	0,1
6	0,5	3	0,3	2	0,3	1	-	290	0,5
8	0,7	11	0,1	4	0,6	11	0,1	4 176	7,3
-	-	-	-	-	-	-	-	376	0,7
42	3,5	37	3,2	25	3,8	31	0,4	953	1,7
407	34,3	442	38,3	129	19,8	78	1,1	8 468	14,9
149	12,5	108	9,4	81	12,4	66	0,9	4 039	7,1
15	1,3	3	0,3	2	0,3	10	0,1	2 263	4,0
1 188	2,1	1 154	2,0	651	1,1	7 342	12,9	57 013	100,0

CHAPITRE 6: LA MAIN-D'OEUVRE DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE

VOLUME ET CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

En jetant un coup d'oeil sur la dernière moitié du siècle, nous avons pu observer (chapitre 1) une forte expansion du volume de la main-d'oeuvre de l'administration provinciale, particulièrement au cours des années soixante. Les revenus et autres conditions de travail ont été améliorés de façon significative et de nombreux postes ont été créés à l'intention de différents types de spécialistes. Cette tendance semble toutefois s'estomper au cours des années soixante-dix suite à la rationalisation des services de l'administration provinciale et à l'avènement technologique. Le tableau 26 présente des informations pour les sept dernières années concernant la main-d'oeuvre (taux de féminité, taux de masculinité, ainsi que le revenu moyen d'emploi selon le sexe). Le principal élément à considérer est la réduction absolue de la main-d'oeuvre de 2,4% en 1983, par rapport à l'année 1982.

Il ne suffit pas cependant de se préoccuper du volume de l'emploi, il faut aussi en considérer les caractéristiques. En 1983, le sous-secteur est surtout constitué d'une main-d'oeuvre régulière et à plein temps qui bénéficie d'une certaine stabilité d'emploi. On compte, par ailleurs, 29 723 occasionnels[36] et 136 travailleurs saisonniers[37]. Cependant, l'administration provinciale ne recrute plus de travailleurs de cette dernière catégorie depuis 1978.

---

36 Ministère de la Fonction publique, Rapport annuel 1982-1983.

37 Ibid.

TABLEAU 26

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
MAIN-D'OEUVRE ET REVENU MOYEN D'EMPLOI
SELON LE SEXE
(Québec, 1977 à 1983)

Année	Main-d'oeuvre			Taux de féminité (%)	Taux de masculinité (%)	Revenu moyen d'emploi			Écart % $\frac{H-F}{H} \times 100$
	F	H	T			F	H	T	
1977	20800	47135	67935	30,7	69,3	10303	15759	14089	34,6%
1978	21883	49111	70994	30,8	69,2	11224	17351	15457	35,3%
1979	22246	49325	71571	31,1	68,9	13324	19787	17779	32,7%
1980	23098	49645	72743	31,8	68,2	14851	21360	19273	30,5%
1981	24398	49364	73762	33,1	66,9	16399	23720	21298	34,3%
1982	25266	48966	74233	34,0	66,0	18852	27148	24324	30,6%
1983	24493	47975	72468	33,8	66,2	20468	28678	25903	28,6%

Source : Conseil du Trésor, Bureau de la recherche sur la rémunération.

Comme on peut le voir au tableau 26, l'administration provinciale du Québec est, en 1983, largement occupée par la main-d'oeuvre masculine (66,2%). La main-d'oeuvre féminine constitue 33,8% de l'emploi du sous-secteur. Toutefois le taux de féminité n'a cessé d'augmenter de 1977 à 1982 passant de 30,7% à 34,0% alors que le taux de masculinité connaît une tendance inverse passant de 69,3% à 66,0%.

Par contre, le gel des effectifs annoncé en 1982 affecte surtout le travail des femmes qui voient leur part dans la main-d'oeuvre du sous-secteur diminuer de 0,2% en 1983. Cette perte est d'ailleurs récupérée par la main-d'oeuvre masculine qui accroît son importance relative du même pourcentage au cours de cette période.

REVENU D'EMPLOI

Malgré les compressions budgétaires décrétées en 1983, la croissance des revenus d'emploi de l'administration provinciale s'est quand même poursuivie (tableau 26) étant donné que les augmentations de salaires étaient déjà dictées par les conventions collectives signées en 1979. Quant aux disparités de revenus liées au sexe, on peut observer au tableau 26 que le revenu moyen des hommes a presque toujours été, depuis 1977, supérieur de 30,0% à celui des femmes.

Le tableau 27 fournit des données intéressantes sur la répartition de la main-d'oeuvre par tranche de revenu et selon le sexe. En 1983, près de la moitié de la main-d'oeuvre (40,4%) gagne un revenu entre 15 001$ et 20 000$ alors qu'en 1979, seulement 19,1% de la main-d'oeuvre se situe dans cette tranche de revenu. La main-d'oeuvre gagnant 40 001$ et plus n'a cessé de croître, passant de 1,2% en 1979 à 12,3% en 1982 pour ensuite baisser en 1983 à 6,1%. La récupération par décret gouvernemental, des augmentations con-

TABLEAU 27

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
MAIN-D'OEUVRE RÉGULIÈRE DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE
PAR TRANCHE DE REVENU ET SELON LE SEXE
(Québec, 1979 à 1983)

Tranche de revenu	Sexe	1979		1980		1981*		1982*		1983*	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
10 000 et moins	F	7 239	77,9	288	89,4	52	88,1	32	91,4	30	88,2
	H	2 055	22,1	34	10,6	7	11,9	3	8,6	4	11,8
	T	9 294	17,3	322	0,6	59	0,1	35	0,1	34	0,1
10 001 à 15 000	F	7 838	37,3	12 876	59,3	7 796	63,9	3 521	80,6	779	57,8
	H	13 184	62,7	8 853	40,7	4 408	36,1	845	19,4	569	42,2
	T	21 022	39,2	21 729	40,9	12 204	21,0	4 366	7,6	1 348	2,4
15 001 à 20 000	F	1 633	16,0	2 508	20,3	9 000	43,6	11 434	53,4	15 383	54,6
	H	8 602	84,0	9 848	79,7	11 622	56,4	9 996	46,6	12 778	45,4
	T	10 235	19,1	12 356	23,2	20 622	35,5	21 430	37,1	28 161	49,4
20 001 à 25 000	F	752	16,5	1 307	15,6	1 951	18,5	3 207	24,0	2 031	20,9
	H	3 808	83,5	7 059	84,4	8 595	81,5	10 146	76,0	7 699	79,1
	T	4 560	8,5	8 366	15,7	10 546	18,2	13 353	23,1	9 730	17,1
25 001 à 30 000	F	324	11,4	449	12,9	841	16,6	922	17,7	913	18,7
	H	2 514	88,6	3 019	87,1	4 233	83,4	4 292	82,3	3 957	81,3
	T	2 838	5,3	3 468	6,5	5 074	8,7	5 214	9,0	4 870	8,5
30 001 à 35 000	F	160	3,9	297	6,2	362	14,6	663	16,5	727	16,4
	H	3 991	96,1	4 516	93,8	2 120	85,4	3 355	83,5	3 714	83,6
	T	4 151	7,7	4 813	9,1	2 482	4,3	4 018	7,0	4 441	7,8
35 001 à 40 000	F	19	2,1	39	2,7	247	5,3	341	15,2	356	7,2
	H	874	97,9	1 394	97,3	4 392	94,7	1 897	84,8	4 612	92,8
	T	893	1,7	1 433	2,7	4 639	8,0	2 238	3,9	4 968	8,7
40 001 et plus	F	19	3,0	26	3,9	81	3,4	380	5,3	180	5,2
	H	610	97,0	640	96,1	2 308	96,6	6 734	94,7	3 281	94,8
	T	629	1,2	666	1,3	2 389	4,1	7 114	12,3	3 461	6,1
Main-d'oeuvre totale	F	17 984	33,5	17 790	33,5	20 330	35,0	20 500	35,5	20 399	35,8
	H	35 638	66,5	35 363	66,5	37 685	65,0	37 268	64,5	36 614	64,2
	T	53 622	100,0	53 153	100,0	58 015	100,0	57 768	100,0	57 013	100,0

Source : Rapport annuel du ministère de la Fonction publique du Québec, 1982-1983.

a Ces données incluent la main-d'oeuvre des organismes dont la paie est décentralisée.

tractuelles/conventions collectives du 1er juillet au 31 décembre 1982, faite en 1983, et le retour au salaire du 1er juillet 1981 expliquent cette baisse. Pour ce qui est de la main-d'oeuvre gagnant 10 000$ et moins, elle est passée de 17,3% en 1979 à un pourcentage résiduel de 0,1%.

En 1983, près de 90% de la main-d'oeuvre féminine gagne 25 000$ et moins alors qu'environ 10% déclare des revenus supérieurs à 25 000$. Cette situation constitue quand même une amélioration puisqu'en 1979, seulement 2,9% de la main-d'oeuvre féminine gagnait plus de 25 000$. La situation de la main-d'oeuvre masculine est bien différente. Ainsi, pour l'année 1983, une forte proportion de ce groupe (42,5%) se situe dans les revenus de 25 000$ et plus.

CATÉGORIE ET CORPS D'EMPLOI

La diversité des champs d'action de l'administration provinciale est si considérable, qu'il s'avère ardu de vouloir inventorier les professions rattachées à ce sous-secteur. Pour simplifier la tâche, le tableau 28 divise les emplois du sous-secteur en 11 catégories, chacune regroupant des spécialisations exigeant un niveau comparable d'aptitudes, de scolarité et d'expérience ou encore des tâches dont le niveau de responsabilité est semblable.

Parmi ces catégories d'emploi, c'est le personnel de bureau, techniciens et assimilés, qui occupe la première place quant au volume de la main-d'oeuvre avec 47,9% en 1983. Ce pourcentage était de 48,7% en 1977. Vient ensuite la catégorie des professionnels dont le personnel est passé de 14,0% en 1977 à 17,0% en 1983. Le personnel ouvrier est celui qui a connu la plus forte diminution, passant de 17,1% à 12,9% pour la même période.

L'importance en main-d'oeuvre de chaque catégorie d'emploi varie

TABLEAU 28

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
MAIN-D'OEUVRE* DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE
PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET SELON LE SEXE
(Québec, 1977 à 1983)

Catégorie d'emploi	Sexe	1977		1978		1979		1980	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Sous-ministres, cadres supérieurs et adjoints	T	2 249	3,3	2 425	3,4	2 586	3,6	2 582	3,5
	F	27	1,2	29	1,2	47	1,8	51	2,0
	H	2 222	98,8	2 396	98,8	2 539	98,2	2 531	98,0
Autres personnels de direction supérieure	T	717	1,1	693	1,0	737	1,0	918	1,3
	F	63	8,8	56	8,1	83	11,3	186	20,3
	H	654	91,2	637	91,9	654	88,7	732	79,7
Professionnels	T	9 523	14,0	10 264	14,5	10 987	15,4	11 390	15,7
	F	1 188	12,5	1 401	13,6	1 607	14,6	1 743	15,3
	H	8 335	87,5	8 863	86,4	9 380	85,4	9 647	84,7
Enseignants	T	495	0,7	524	0,7	578	0,8	597	0,8
	F	154	31,1	155	29,6	172	29,8	175	29,3
	H	341	68,9	369	70,4	406	70,2	422	70,7
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	T	33 078	48,7	34 309	48,3	34 338	48,0	35 068	48,2
	F	18 352	55,5	19 271	56,2	19 401	56,5	19 823	56,5
	H	14 726	44,5	15 038	43,8	14 937	43,5	15 245	43,5
Personnel de direction intermédiaire	T	2 740	4,0	2 918	4,1	2 930	4,1	2 973	4,1
	F	382	13,9	401	13,7	410	14,0	418	14,1
	H	2 358	86,1	2 517	86,3	2 520	86,0	2 555	85,9
Agents de la paix	T	2 620	3,9	2 821	4,0	2 887	4,0	2 784	3,8
	F	94	3,6	93	3,3	102	3,5	93	3,3
	H	2 526	96,4	2 728	96,7	2 785	96,5	2 691	96,7
Ouvriers	T	11 647	17,1	12 077	17,0	11 523	16,1	11 025	15,2
	F	225	1,9	223	1,8	207	1,8	209	1,9
	H	11 422	98,1	11 854	98,2	11 316	98,2	10 816	98,1
Officiers de la Sûreté du Québec	T	110	0,2	116***	0,2	109	0,2	105	0,1
	F	-	0	-	-	-	-	-	-
	H	110	100	116	1,0	109	1,0	105	1,0
Sous-officiers, agents et cadets de la Sûreté du Québec	T	4 150	6,1	4 252	6,0	4 284	6,0	4 348	6,0
	F	12	0,3	20	0,5	21	0,5	23	0,5
	H	4 138	99,7	4 232	99,5	4 263	99,5	4 325	99,5
Autres	T	606	0,9	595	0,8	612	0,9	953	1,3
	F	303	0,5	234	39,3	196	32,0	377	39,6
	H	303	0,5	361	60,7	416	68,0	576	60,4
TOTAL DE LA MAIN-D'OEUVRE	T	67 935	100,0	70 994	100,0	71 571	100,0	72 743	100,0
	F	20 800	30,6	21 883	30,8	22 246	31,1	23 098	31,8
	H	47 135	69,4	49 111	69,2	49 325	68,9	49 645	68,3

Source : Conseil du Trésor, Bureau de recherche sur la rémunération.

* Comprend tous les employés (équivalent temps complet), au 30 juin de chaque année, régis suivant la loi de la Fonction publique dans les ministères et organismes y compris la Sûreté du Québec.

** Données provisoires.

*** Comprend les Directeurs généraux de la Sûreté du Québec.

1981		1982		1983**	
Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
2 624	3,8	2 671	3,6	2 801	3,9
67	2,6	91	3,4	129	4,6
2 557	97,4	2 580	96,6	2 671	95,4
1 279	1,7	1 442	1,9	1 467	2,0
368	28,8	474	32,9	495	33,8
911	71,2	968	67,1	971	66,2
11 857	16,1	12 349	16,6	12 334	17,0
1 910	16,1	2 132	17,3	2 163	17,5
9 947	83,9	10 217	82,7	10 170	82,5
734	1,0	745	1,0	704	1,0
262	35,7	279	37,4	265	37,6
472	64,3	466	62,6	438	62,2
35 701	48,4	35 995	48,4	34 701	47,9
20 542	57,5	20 948	58,2	20 081	57,9
15 159	42,5	15 047	41,8	14 619	42,1
2 869	3,9	2 876	3,9	2 824	3,9
416	14,5	419	14,6	407	14,4
2 453	85,5	2 457	85,4	2 416	85,6
2 749	3,7	2 723	3,7	2 643	3,7
95	3,5	114	4,2	102	3,9
2 654	96,5	2 609	95,8	2 540	96,1
10 253	13,9	9 734	13,1	9 372	12,9
239	2,3	323	3,3	343	3,7
10 014	97,7	9 411	96,7	9 028	96,3
100	0,1	111	0,2	102	0,1
-	-	-	-	-	0,0
100	1,0	111	1,0	102	100
4 503	1,6	4 472	6,0	4 419	6,1
31	0,7	35	0,8	34	0,8
4 472	99,3	4 437	99,2	4 384	99,2
1 092	1,5	1 114	1,5	1 110	1,5
468	42,5	451	40,5	474	42,7
624	57,1	663	59,5	636	57,3
73 762	100,0	74 233	100,0	72 468	100,0
24 398	33,1	25 266	34,0	24 493	33,8
49 364	66,9	48 966	66,0	47 975	66,2

aussi selon le sexe. Le tableau 28 montre que même si la présence des femmes y est très inégale, leur proportion dans chaque catégorie s'est toutefois accrue de 1977 à 1983, sauf pour la catégorie des officiers de la Sûreté du Québec où la main-d'oeuvre féminine est exclue. On peut voir aussi qu'en 1983, 82,0% de la main-d'oeuvre féminine du sous-secteur occupe des postes reliés au travail de bureau, techniciens et assimilés, alors que seulement 30,5% de la main-d'oeuvre masculine se trouve dans la même catégorie. La lecture de ce tableau permet de constater que la haute direction (sous-ministres, cadres supérieurs et adjoints) est réservée aux hommes dans une proportion allant de 95% à 99% selon les années. Si on compare la répartition de la main-d'oeuvre féminine à celle de la main-d'oeuvre masculine, on constate que cette dernière est beaucoup mieux représentée à l'intérieur de la majorité des catégories d'emploi. En 1983, la main-d'oeuvre masculine varie entre 42,1% (personnel de bureau, techniciens et assimilés) et 100,0% (officiers de la Sûreté du Québec), tandis que celle de la main-d'oeuvre féminine va de 0,0% (officiers de la Sûreté du Québec) à 57,9% (personnel de bureau, techniciens et assimilés).

Le tableau 29 donne des renseignements intéressants sur le revenu moyen d'emploi par catégorie. Les revenus les plus élevés se retrouvent dans la catégorie des officiers de la Sûreté du Québec (50 362$) celle des sous-ministres, cadres supérieurs et adjoint (49 284$) et dans celle des autres personnels de direction supérieure (37 882$). Le revenu moyen le plus bas se retrouve dans la catégorie des ouvriers (19 638$) et dans celle du personnel de bureau, techniciens et assimilés (20 230$).

Les tableaux 30, 31 et 32 présentent des informations pour les catégories "professionnels" et "techniciens assimilés" et "ouvriers". En 1983, les corps d'emploi du groupe des professionnels les mieux représentés au sein de l'administration provinciale sont, en ordre d'importance: les attachés d'administration (15,5%), les

TABLEAU 29

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
REVENU MOYEN* ANNUEL PAR CATÉGORIE D'EMPLOI ET SELON LE SEXE
(Québec, 1977 à 1983)

Catégorie d'emploi	Sexe	1977 $	1978 $	1979 $	1980 $	1981 $	1982 $	1983 $
Sous-ministres, cadres supérieurs et adjoints	T	33 472	34 247	36 339	39 626	48 872	49 134	49 284
	F	33 703	33 219	31 592	37 122	41 582	46 982	47 068
	H	33 469	34 403	36 428	39 676	43 938	49 209	49 391
Autres personnels de direction supérieure	T	32 368	34 977	37 482	36 677	35 650	37 857	37 882
	F	16 904	25 191	22 214	20 852	20 683	22 661	23 215
	H	33 857	35 837	39 449	40 684	41 700	45 295	45 366
Professionnels	T	21 187	23 387	26 153	28 080	30 546	34 981	36 327
	F	17 765	19 841	22 207	24 774	27 161	30 985	32 355
	H	21 674	23 948	26 828	28 677	31 192	35 815	37 172
Enseignants	T	18 637	21 477	24 280	26 357	27 818	31 480	33 123
	F	16 285	20 076	22 748	25 787	26 315	30 260	31 701
	H	19 697	22 066	24 904	26 596	28 653	32 211	33 984
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	T	10 786	11 730	13 564	14 867	16 358	18 694	20 230
	F	9 551	10 388	12 119	13 553	15 033	17 198	18 836
	H	12 325	13 451	15 442	16 575	18 154	20 776	22 144
Personnel de direction intermédiaire	T	17 636	19 301	21 757	23 964	26 463	29 956	30 397
	F	15 256	16 151	19 092	21 358	24 491	27 233	27 671
	H	18 021	19 802	22 189	24 391	26 798	30 419	30 856
Agents de la paix	T	13 636	16 311	17 696	20 177	22 127	25 226	25 344
	F	12 808	15 684	16 379	19 596	21 533	24 081	24 613
	H	13 667	16 333	17 745	20 198	22 148	25 276	25 373
Ouvriers	T	10 720	11 607	12 955	14 430	15 788	18 002	19 638
	F	5 884	7 103	9 592	14 430	12 774	16 463	17 907
	H	10 815	11 692	13 017	14 278	15 860	18 055	19 703
Officiers de la Sûreté du Québec	T	25 973	27 138**	31 494	35 686	41 082	45 449	50 362
	F	-	-	-	-	-	-	-
	H	25 973	27 138	31 494	35 686	41 082	45 449	50 362
Sous-officiers, agents et cadets de la Sûreté du Québec	T	17 817	19 817	24 390	24 394	27 784	31 322	34 764
	F	9 833	14 329	20 898	21 418	24 400	28 334	32 596
	H	17 840	19 843	24 408	24 410	27 807	31 346	34 781
Autres	T	8 543	10 776	19 125	14 876	14 470	14 644	13 257
	F	7 145	9 971	16 074	13 222	12 997	13 467	12 782
	H	9 940	11 298	20 560	15 960	15 577	15 446	13 611
Total de la main-d'oeuvre du secteur	T	14 089	15 457	17 779	19 293	21 298	24 324	25 903
	F	10 303	11 224	13 324	14 851	16 399	18 852	***
	H	15 759	17 351	19 787	21 360	23 720	27 148	***

Source : Conseil du Trésor, Bureau de la recherche sur la rémunération.

* Le revenu moyen annuel est calculé à partir des données tirées des systèmes de paie centralisés, variables et décentralisés et couvre la main-d'oeuvre rémunérée selon la loi de la Fonction publique (annexe I).

** Comprend les revenus moyens annuels des Directeurs généraux de la Sûreté du Québec.

*** Données non disponibles.

TABLEAU 30

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
MAIN-D'OEUVRE DE LA CATÉGORIE "PROFESSIONNELS"
SELON LE CORPS D'EMPLOI ET LE SEXE
(Québec, 31 mars 1983)

CORPS D'EMPLOI	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Actuaires	4	0,2	31	0,3	35	0,3
Agents culturels	113	5,5	138	1,4	251	2,1
Agents d'information	194	9,4	288	2,9	482	4,1
Agents de développement industriel	20	1,0	331	3,4	351	3,0
Agents de l'approvisionnement	3	0,1	70	0,7	73	0,6
Agents de la gestion du personnel	114	5,5	413	4,2	527	4,4
Agents de la gestion financière	85	4,1	1 126	11,5	1 211	10,2
Agents de recherche et de planification socio-économique	346	16,8	1 216	12,4	1 562	13,1
Agents du vérificateur général	19	0,9	73	0,7	92	0,8
Agronomes	26	1,3	334	3,4	360	3,0
Analystes de l'informatique et des procédés administratifs	241	11,7	1 190	12,1	1 431	12,0
Architectes	5	0,2	85	0,9	90	0,8
Arpenteurs-géomètres	1	---	83	0,8	84	0,7
Attachés d'administration	321	15,6	1 517	15,4	1 838	15,5
Attachés judiciaires	24	1,2	19	0,2	43	0,4
Avocats et notaires	113	5,5	292	3,0	405	3,4
Bibliothécaires	45	2,2	52	0,5	97	0,8
Biologistes	14	0,7	156	1,6	170	1,4
Commissaires-enquêteurs	---	---	22	0,2	22	0,2
Conciliateurs	2	0,1	22	0,2	24	0,2
Conseillers d'orientation professionnelle	16	0,8	30	0,3	46	0,4
Dentistes	---	---	28	0,3	28	0,2
Diététistes	3	0,1	---	---	3	---
Ingénieurs	18	0,9	889	9,0	907	7,6
Ingénieurs forestiers	5	0,2	284	2,9	289	2,4
Médecins	18	0,9	88	0,9	106	0,9
Médecins vétérinaires	6	0,7	73	0,7	79	0,7
Professeurs d'école normale	131	3,3	323	3,3	454	3,8
Psychologues	4	0,1	12	0,1	16	0,1
Spécialistes en sciences de l'éducation	94	4,1	399	4,1	493	4,1
Spécialistes en sciences physiques	20	2,1	204	2,1	224	1,9
Traducteurs	42	0,3	29	0,3	71	0,6
Travailleurs sociaux	16	0,1	10	0,1	26	0,2
MAIN-D'OEUVRE TOTALE	2 063	17,4	9 827	82,6	11 890	100,0

Source : Rapport annuel du ministère de la Fonction publique 1982-1983.

TABLEAU 31

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC MAIN-D'OEUVRE DE LA CATÉGORIE "TECHNICIENS ET ASSIMILÉS" SELON LE CORPS D'EMPLOI ET LE SEXE (Québec, 31 mars 1983)

CORPS D'EMPLOI	FEMMES		HOMMES		TOTAL	
	NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%
Agents d'accréditation	1	---	6	0,1	7	0,1
Agents de l'aide sociale	486	17,5	597	8,2	1 083	10,8
Agents de la main-d'oeuvre	93	3,3	211	2,9	304	3,0
Agents de prévention des incendies	---	---	10	0,1	10	0,1
Agents de probation	1	---	1	---	2	---
Agents de réclamation en accidents du travail	104	3,7	216	3,0	320	3,2
Agents de recouvrement fiscal	28	1,0	75	1,0	103	1,0
Agents vérificateurs	412	14,8	1 103	15,2	1 515	15,1
Bibliotechniciens	172	6,2	53	0,7	225	2,2
Infirmières et infirmiers	36	1,3	6	0,1	42	0,4
Inspecteurs d'ascenseurs	---	---	19	0,3	19	0,2
Inspecteurs d'établissements hôteliers et touristiques	1	---	39	0,5	40	0,4
Inspecteurs de produits agricoles et d'aliments	43	1,5	189	2,6	232	2,3
Inspecteurs des appareils à pression	---	---	35	0,5	35	0,3
Inspecteurs des établissements industriels et commerciaux	---	---	204	2,8	204	2,0
Inspecteurs en électricité	---	---	189	2,6	189	1,9
Inspecteurs en gaz	---	---	29	0,4	29	0,3
Inspecteurs en hygiène publique	9	0,3	83	1,1	92	0,9
Inspecteurs en produits pétroliers	---	---	14	0,2	14	0,1
Inspecteurs en tuyauterie	---	---	40	0,6	40	0,4
Instructeurs au simulateur	---	---	1	---	1	---
Pilotes d'aéronefs	---	---	70	1,0	70	0,7
Techniciens agricoles	17	0,6	171	2,4	188	1,9
Techniciens de l'enregistrement des droits réels	55	2,0	55	0,8	110	1,1
Techniciens de l'entretien des aéronefs	---	---	36	0,5	36	0,4
Techniciens de l'équipement motorisé	---	---	35	0,5	35	0,3
Techniciens de la faune	14	0,5	117	1,6	131	1,3
Techniciens en laboratoire	101	3,6	214	3,0	315	3,1
Techniciens des travaux publics	19	0,7	1 263	17,4	1 282	12,8
Techniciens en administration	601	21,6	666	9,2	1 267	12,6
Techniciens en arts appliqués et graphiques	53	1,9	259	3,6	312	3,1
Techniciens en criminalistique	---	---	2	---	2	---
Techniciens en eau et assainissement	21	0,8	162	2,2	183	1,8
Techniciens en économie domestique	14	0,5	---	---	14	0,1
Techniciens en électronique	---	---	153	2,1	153	1,5
Techniciens en foresterie	8	0,3	309	4,3	317	3,2
Techniciens en génie industriel	---	---	7	0,1	7	0,1
Techniciens en information	122	4,4	85	1,2	207	2,1
Techniciens en informatique	243	8,7	390	5,4	633	6,3
Techniciens en mécanique du bâtiment	2	0,1	41	0,6	43	0,4
Techniciens en radiologie médicale	4	0,1	---	---	4	---
Techniciens en ressources minérales	---	---	33	0,5	33	0,3
Techniciens judiciaires	124	4,5	61	0,8	185	1,8
MAIN-D'OEUVRE TOTALE	2 784	27,7	7 249	72,3	10 033	100,0

Source : Rapport annuel du ministère de la Fonction Publique 1982-1983.

TABLEAU 32

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
MAIN-D'OEUVRE DE LA CATÉGORIE DES "OUVRIERS"
SELON LE CORPS D'EMPLOI ET LE SEXE
(Québec, 30 mars 1983)

Corps d'emploi	Femmes		Hommes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Menuiserie	---	---	152	2,6	152	2,6
Revêtement des parquets	---	---	4	---	4	---
Rembourrage	---	---	2	---	2	---
Peinture	---	---	35	0,6	35	0,6
Maçonnerie	---	---	17	0,3	17	0,3
Tôlerie	---	---	5	---	5	---
Entretien général	---	---	108	1,9	108	1,8
Conduite de machines fixes	---	---	166	2,8	166	2,8
Entretien des installations frigorifiques	---	---	12	0,2	12	0,2
Entretien des appareils et accessoires	---	---	17	0,3	17	0,3
Plomberie et chauffage	---	---	56	1,0	56	0,9
Électricité	---	---	122	2,1	122	2,1
Conduite et entretien des remontées mécaniques	---	---	13	0,2	13	0,2
Traitement de l'eau	---	---	10	0,2	10	0,2
Oeuvre d'art	---	---	1	---	1	---
Concassage de gravier	---	---	1	---	1	---
Fabrication de panneaux de signalisation	---	---	22	0,4	22	0,4
Patrouille	---	---	19	0,3	19	0,3
Forage	---	---	32	0,5	32	0,5
Opération de ponts	---	---	2	---	2	---
Entreposage de matériel	4	4,0	292	5,0	296	5,0
Entretien mécanique d'équipements motorisés	---	---	479	8,2	479	8,1
Forge et soudure	---	---	78	1,3	78	1,3
Débosselage et peinture	---	---	38	0,7	38	0,6
Assistance aux mécaniciens et personnel d'atelier mécanique	---	---	25	0,4	25	0,4
Serrurerie	---	---	4	---	4	---
Entretien de machines de bureau	1	1,0	29	0,5	30	0,5
Agriculture	1	1,0	75	1,3	76	1,3
Horticulture	---	---	16	0,3	16	0,3
Foresterie	---	---	43	0,7	43	0,7
Surveillance de territoires forestiers	---	---	141	2,4	141	2,4
Faune	---	---	36	0,4	36	0,6
Cuisine	22	22,2	236	4,0	258	4,3
Service de table	7	7,1	2	---	9	0,2
Buanderie	1	1,0	---	---	1	---
Entretien domestique	39	59,6	112	1,9	171	2,9
Surveillance de la propriété	2	2,0	192	3,3	194	3,3
Conduite d'ascenseur	---	---	3	---	3	---
Traitement de minerai	---	---	3	---	3	---
Projection de film	---	---	6	0,1	6	0,1
Aide général	1	1,0	232	4,0	233	3,9
Contrôle circulation dans un tunnel	---	---	15	0,3	15	0,3
Construction et entretien de routes et structures, conduite de véhicules et d'équipements mobiles	---	---	2 971	51,0	2 971	50,1
Montage et entretien de pylones	---	---	4	---	4	---
Armurerie et fabrication de munitions	---	---	1	---	1	---
Relieur	1	1,0	4	---	5	---
MAIN-D'OEUVRE TOTALE	99	1,7	5 833	98,3	5 932	100,0

Source : Ministère de la Fonction publique. Présence des femmes et des hommes dans la fonction publique du Québec, 1983.

agents de recherche et de planification socio-économique (13,1%), les analystes de l'information et des procédés administratifs (12,0%) et les agents de gestion financière (10,2%). Dans la catégorie des techniciens et assimilés, ce sont les agents de vérification (15,1%), les techniciens des travaux publics (12,8%) et d'administration (12,6%) et, finalement, les agents de l'aide sociale (10,8%). La main-d'oeuvre féminine domine surtout dans les corps d'emploi des techniciens en administration (21,6% contre 9,2%) et d'agents de l'aide sociale (17,5% contre 8,2%), alors que la main-d'oeuvre masculine domine surtout dans les corps d'emploi des techniciens des travaux publics (17,4% contre 0,7%) et d'agents de gestion financière (11,5% contre 4,1%). Enfin, pour la catégorie des ouvriers, le corps d'emploi le plus représenté (50,1%) est celui ayant trait à la construction et à l'entretien des routes et structures, et à la conduite de véhicules et d'équipements mobiles. La répartition des autres corps d'emploi varie de moins de 1 pour cent à huit pour cent. La main-d'oeuvre ouvrière est presque totalement masculine, soit plus de 98 pour cent.

RÉPARTITION RÉGIONALE

Deux types de variables sont ici utilisées: la main-d'oeuvre (tableau 33) et le revenu moyen (tableau 34).

En 1982, l'administration provinciale mobilise sa main-d'oeuvre en grande partie dans la région de Québec (48,7%) et ensuite dans la région de Montréal (30,1%). Quant aux autres régions, elles se partagent une faible part de la main-d'oeuvre dont l'importance varie entre 1,4% et 4,1%. Depuis trois ans, la part de la main-d'oeuvre de la région de Québec a tout de même diminué de 1,2%, alors que pour la région de Montréal, elle s'est légèrement accrue de 1,2%. La situation dans les autres régions est encore plus stable.

TABLEAU 33*

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
RÉPARTITION RÉGIONALE DE LA MAIN-D'OEUVRE
PAR CATÉGORIE D'EMPLOI
(Québec, 1980 à 1982)

CATÉGORIE D'EMPLOI	RÉGION ADMINISTRATIVE **	1980 NOMBRE	1980 %	1981 NOMBRE	1981 %	1982 NOMBRE	1982 %
Sous-ministres, cadres supérieurs et adjoints	01	33	1,3	41	1,6	40	1.5
	02	22	0,9	19	0,7	22	0,8
	03	1 901	73,6	1 919	73,1	1 936	72,5
	04	37	1,4	39	1,5	40	1,5
	05	22	0,9	23	0,9	21	0,8
	06	446	17,3	470	17,9	509	19,1
	07	22	0,9	22	0,8	25	0,9
	08	19	0,7	22	0,8	19	0,7
	09	9	0,3	11	0,4	16	10,6
	10	—	—	17	0,6	—	—
	11	71	2,7	41	1,6	43	1,6
Autres personnels de direction supérieure	01	18	2,0	27	2,0	24	1,7
	02	21	2,3	28	2,2	31	2,2
	03	391	42,6	565	44,2	640	44,4
	04	32	3,5	50	3,9	48	3,3
	05	17	1,9	27	2,1	26	1,8
	06	389	42,4	514	40,2	591	41,0
	07	22	2,4	33	2,6	38	2,6
	08	16	1,7	21	1,6	22	1,5
	09	5	0,5	7	0,5	10	0,7
	10	—	—	—	—	—	—
	11	7	0,7	7	0,5	12	0,8
Professionnels	01	175	1,5	195	1,6	223	1,8
	02	154	1,4	174	1,5	182	1,5
	03	7 461	65,5	7 616	64,4	7 855	63,6
	04	247	2,2	291	2,5	315	2,6
	05	142	1,2	152	1,3	162	1,3
	06	2 698	23,7	2 892	24,4	3 080	24,9
	07	138	1,2	147	1,2	167	1,4
	08	110	1,0	124	1,1	131	1,1
	09	67	0,6	81	0,7	86	0,7
	10	***	***	***	***	—	—
	11	198	1,7	183	1,5	148	1,2
Personnel enseignant	01	8	1,3	15	2,0	14	1,9
	02	8	1,3	19	2,6	18	2,4
	03	168	28,2	185	25,2	159	21,3
	04	24	4,0	35	4,8	28	3,8
	05	6	1,0	12	1,6	10	1,3
	06	350	58,8	416	56,7	433	58,1
	07	18	3,0	35	4,8	31	4,2
	08	***	***	5	0,7	6	0,8
	09	—	—	—	—	—	—
	10	—	—	—	—	—	—
	11	13	2,2	12	1,6	46	6,2
Personnel de bureau, techniciens et assimilés	01						
	02						
	03						
	04						
	05						
	06						
	07						
	08						
	09						
	10						
	11						
Personnel de direction intermédiaire	01						
	02						
	03						
	04						
	05						
	06						
	07						
	08						
	09						
	10						
	11						
Agents de la paix	01						
	02						
	03						
	04						
	05						
	06						
	07						
	08						
	09						
	10						
	11						
Ouvriers	01						
	02						
	03						
	04						
	05						
	06						
	07						
	08						
	09						
	10						
	11						

Source : Conseil du Trésor, Bureau de la recherche sur la rémunération.

* Pour les besoins de cette monographie, les données ont été arrondies à l'unité près. En conséquence, il ne faut pas s'attendre à une consistance arithmétique parfaite.

** Légende: 01: Bas-Saint-Laurent - Gaspésie; 02: Saguenay - Lac-Saint-Jean; 03: Québec; 04: Trois-Rivières; 05: Cantons de l'Est; 06: Montréal; 07: Outaouais; 08: Nord-Ouest; 09: Côte-Nord; 10: Nouveau-Québec; 11: inconnu.

*** Dans le but d'assurer la confidentialité, aucune information n'est fournie lorsqu'il y a moins de trois employés.

1980		1981		1982		CATÉGORIE D'EMPLOI	RÉGION ADMINISTRATIVE	1980		1981		1982	
NOMBRE	%	NOMBRE	%	NOMBRE	%			NOMBRE	%	NOMBRE	$	NOMBRE	%
						Officiers de la							
1 015	2,9	1 067	3,0	1 118	3,1	Sûreté du Québec	01	5	4,8	5	5,6	5	4,5
895	2,6	928	2,6	853	2,4		02	3	2,9	***	—	***	***
19 091	54,4	19 019	53,3	18 767	52,1		03	18	17,3	17	18,9	17	15,3
1 204	3,4	1 229	3,4	1 260	3,5		04	7	6,7	7	7,8	6	5,4
638	1,8	648	1,8	670	1,9		05	5	4,8	5	5,6	5	4,5
9 933	28,3	10 410	29,2	11 056	30,7		06	59	56,7	56	62,2	60	54,1
736	2,1	741	2,1	756	2,1		07	2	1,9	***	***	5	4,5
714	2,0	754	2,1	734	2,0		08	3	2,9	***	***	4	3,6
379	1,1	404	1,1	418	1,2		09	2	1,9	***	***	5	4,5
5	0,0	40	0,1	—	—		10	—	—	—	—	—	—
458	1,3	461	1,3	363	1,0		11	***	***	***	***	3	2,7
164	5,5	143	5,1	146	5,1	Sous-officiers agents et							
129	4,3	121	4,2	112	3,9	cadets de la Sûreté du	01	277	6,4	288	6,4	282	9,8
1 157	38,9	1 171	40,8	1 123	39,1	Québec	02	183	4,2	183	4,1	164	6,3
152	5,1	133	4,6	139	4,8		03	920	21,2	910	20,2	885	19,8
83	2,8	73	2,5	77	2,7		04	429	9,9	428	9,5	415	9,3
962	32,4	932	32,5	963	33,5		05	188	4,3	187	4,2	187	4,2
93	3,1	82	2,9	86	3,0		06	1 583	36,4	1 682	37,4	1 688	37,8
111	3,7	101	3,5	105	3,7		07	247	5,7	229	5,1	226	5,1
70	2,4	62	2,2	66	2,3		08	208	4,8	229	5,1	214	4,8
—	—	—	—	—	—		09	158	3,6	164	3,6	157	3,5
52	1,8	51	1,8	59	2,1		10	3	0,1	3	0,1	—	—
							11	152	3,5	200	4,4	224	5,0
164	5,9	163	5,9	158	5,8	Autres	01	21	2,2	24	2,2	38	3,4
105	3,8	105	3,8	116	4,3		02	7	0,7	14	1,3	35	3,1
812	29,2	801	29,1	786	28,9		03	600	70,0	666	61,0	636	57,1
82	3,0	78	2,8	86	3,2		04	20	2,1	29	2,7	35	3,1
56	2,0	55	2,0	58	2,1		05	10	1,1	14	1,3	17	1,5
1 173	42,1	1 145	41,7	1 130	41,5		06	209	21,9	303	27,8	269	24,1
84	3,0	94	3,4	95	3,5		07	11	1,2	15	1,4	28	2,5
91	3,3	94	3,4	87	3,2		08	8	0,8	13	1,2	26	2,3
85	3,1	81	2,9	75	2,8		09	7	0,7	6	0,6	13	1,2
***	***	—	—	—	—		10	—	—	—	—	—	—
132	4,7	133	4,8	132	4,9		11	60	6,3	8	0,7	17	1,5
882	8,0	770	7,5	843	87	MAIN-D'OEUVRE TOTALE	01	2 762	3,8	2 739	3,7	2 891	3,9
599	5,4	553	5,4	486	5,0		02	2 126	2,9	2 146	2,9	2 020	2,7
3 750	34,0	3 617	35,3	3 375	34,7		03	36 269	49,9	36 486	49,5	36 179	48,7
724	6,6	655	6,4	691	7,1		04	2 958	4,1	2 974	4,0	3 063	4,1
433	3,9	390	3,8	406	4,2		05	1 600	2,2	1 586	2,2	1 639	2,2
3 191	29,1	2 940	28,7	2 570	26,4		06	20 993	28,9	21 760	29,5	22 349	30,1
517	4,7	446	4,3	478	4,9		07	1 890	2,6	1 846	2,5	1 935	2,6
568	5,2	511	5,0	496	5,1		08	1 850	2,5	1 876	2,5	1 844	2,5
228	2,1	207	2,0	221	2,3		09	1 010	1,4	1 025	1,4	1 067	1,4
—	—	6	0,0	—	—		10	8	0,0	68	0,1	—	—
133	1,2	158	1,5	168	1,7		11	1 277	1,8	1 256	1,7	1 245	1,7

TABLEAU 34

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
REVENU MOYEN SELON LA CATÉGORIE D'EMPLOI
ET LA RÉGION ADMINISTRATIVE
(Québec, 1980 à 1982)

CATEGORIE D'EMPLOI	REGION ADMINISTRATIVE*	1980 $	1981 $	1982 $	CATEGORIE D'EMPLOI	REGION ADMINISTRATIVE
Sous-ministres cadres, supérieurs et adjoints	01	37 379	40 662	46 623	Personnel de bureau, techniciens et assimilés	01
	02	36 984	41 868	46 826		02
	03	40 107	44 375	49 707		03
	04	37 077	41 232	46 886		04
	05	37 453	41 651	47 956		05
	06	38 471	42 845	47 772		06
	07	36 279	41 245	46 597		07
	08	36 699	41 035	46 083		08
	09	35 753	40 344	45 970		09
	10	—	39 851	—		10
	11	40 152	45 518	49 636		11
Autres personnels de direction supérieure	01	34 290	29 625	37 602	Personnel de direction intermédiaire	01
	02	39 078	35 800	39 748		02
	03	34 890	34 789	36 722		03
	04	33 217	27 791	32 604		04
	05	37 700	29 873	35 339		05
	06	38 910	38 293	40 271		06
	07	35 288	31 860	29 516		07
	08	35 494	34 691	40 740		08
	09	31 440	31 229	30 438		09
	10	—	—	—		10
	11	35 773	40 624	29 167		11
Professionnels	01	27 633	29 051	32 239	Agents de la paix	01
	02	26 493	28 910	33 127		02
	03	27 998	30 590	35 127		03
	04	27 832	30 073	34 160		04
	05	28 342	30 690	35 012		05
	06	28 707	31 038	35 492		06
	07	25 792	28 048	31 737		07
	08	24 834	26 759	30 370		08
	09	23 168	25 244	29 320		09
	10	**	—	—		10
	11	29 476	31 682	35 733		11
Enseignants	01	25 363	24 388	27 725	Ouvriers	01
	02	29 649	24 048	28 162		02
	03	26 871	28 308	32 783		03
	04	26 647	27 302	29 071		04
	05	21 598	23 471	27 696		05
	06	26 037	28 263	32 219		06
	07	29 202	26 075	28 601		07
	08	**	22 781	23 910		08
	09	—	—	—		09
	10	—	—	—		10
	11	24 638	28 299	27 725		11

Source : Conseil du Trésor, Bureau de la recherche sur la rémunération.

* Légende: 01: Bas-Saint-Laurent - Gaspésie; 02: Saguenay - Lac-Saint-Jean; 03: Québec; 04: Trois-Rivières; 05: Cantons de l'Est; 06: Montréal; 07: Outaouais; 08: Nord-Ouest; 09: Côte-Nord; 10: Nouveau-Québec; 11: inconnu.

** Dans le but d'assurer la confidentialité, aucune information n'est fournie lorsqu'il y a moins de trois employés.

1980 $	1981 $	1982 $	CATÉGORIE D'EMPLOI	RÉGION ADMINISTRATIVE	1980 $	1981 $	1982 $
			Officiers de la				
15 227	16 780	19 250	Sûreté du Québec	01	34 491	40 013	44 040
15 137	16 770	19 328		02	32 915	**	**
14 850	16 358	18 732		03	34 793	39 895	44 967
15 555	17 069	19 487		04	35 269	40 517	44 425
15 6[illegible]	17 174	19 750		05	35 068	40 025	44 589
14 690	16 132	18 351		06	36 267	41 728	46 365
14 727	16 268	18 552		07	36 901	**	43 900
14 646	16 609	18 917		08	35 765	**	44 475
14 157	15 770	18 042		09	36 505	**	43 900
20 074	17 342	—		10	—	—	—
16 251	16 863	19 870		11	**	**	45 522
			Sous-officiers, agents				
24 424	27 057	30 458	et cadets de la	01	23 787	27 207	30 673
24 141	26 581	30 146	Sûreté du Québec	02	24 611	27 935	31 645
23 515	26 017	29 570		03	24 737	28 165	31 702
24 705	27 499	31 329		04	24 553	27 917	31 509
25 135	27 598	31 238		05	24 652	28 164	31 674
24 102	26 543	29 974		06	24 651	28 071	31 622
24 134	26 575	30 327		07	23 444	27 149	30 821
24 217	26 909	30 320		08	23 115	26 266	29 638
23 843	26 628	29 099		09	23 243	27 750	30 091
—	—	—		10	24 007	27 706	—
24 851	27 761	30 268		11	24 197	27 007	30 584
20 568	22 439	25 473	Autres	01	9 609	10 850	13 970
20 334	22 358	25 254		02	9 236	11 573	14 583
20 283	22 104	25 212		03	14 595	14 340	14 431
20 035	22 195	25 727		04	12 810	12 237	14 486
20 291	22 305	25 419		05	11 805	12 862	13 151
20 174	22 081	25 202		06	18 060	15 952	15 494
20 118	22 018	24 886		07	10 568	11 198	15 063
19 805	21 972	25 324		08	10 317	10 300	14 003
20 032	22 144	25 103		09	10 295	10 050	13 061
**	—	—		10	—	—	—
19 366	22 163	25 036		11	12 275	12 606	14 127
14 260	15 929	18 160	MAIN-D'OEUVRE TOTALE	01	17 836	19 901	22 500
14 230	15 901	18 030		02	17 843	19 831	22 820
14 053	15 701	17 877		03	19 723	21 789	24 981
13 965	15 641	17 960		04	18 662	20 815	23 636
14 171	15 811	17 918		05	18 686	20 740	23 570
15 103	15 726	18 054		06	19 280	21 136	24 088
14 076	15 729	17 828		07	17 835	19 924	22 532
14 523	16 157	18 322		08	17 420	19 646	22 309
14 895	16 607	18 244		09	17 811	19 992	22 541
—	18 594	—		10	21 437	23 818	—
14 497	16 004	18 462		11	21 089	22 722	26 183

Le tableau 33 donne aussi des données intéressantes sur la répartition régionale de la main-d'oeuvre de 1980 à 1982. Dans un bon nombre de catégories d'emploi (sous-ministres, cadres supérieurs et adjoints, professionnels, personnel de bureau, techniciens et assimilés, personnel de direction intermédiaire, ouvriers), la main-d'oeuvre se concentre dans la région de Québec, tandis que pour les catégories "agents de la paix", personnel enseignant" et "officiers, sous-officiers, agents et cadets de la Sûreté du Québec", le volume en main-d'oeuvre est beaucoup plus grand dans la région de Montréal. La catégorie "autres personnels de direction supérieure" est par ailleurs assez bien répartie entre la région de Québec (44,4%) et celle de Montréal (41,0%). Quant aux autres régions, elles représentent pour la plupart toutes les catégories d'emploi. Deux exceptions peuvent être mentionnées: la Côte-Nord qui exclut totalement le personnel enseignant et la région du Nouveau-Québec qui ne représente aucune des catégories en 1982. Cette situation varie toutefois selon les années.

Au chapitre de la rémunération, on peut voir au tableau 34 que le revenu moyen d'emploi de la région de Québec (24 981$) et de Montréal (24 088$) domine et est presque équivalent à celui de l'ensemble du Québec (24 324$). Le revenu moyen est toutefois quelque peu inférieur dans la région de Montréal par rapport à la région de Québec. De plus, l'écart s'est accentué de 1980 à 1982, passant de 2,3% à 3,7%. Les autres régions du Québec ont un revenu moyen plus faible, l'écart variant selon le degré d'urbanisation ou d'industrialisation et le coût de la vie propre à la région. Les disparités régionales les plus importantes en 1982 existent entre la région de Québec (24 981$) et la région du Nord-Ouest (22 309$) soit un écart de 12,0%. Cet écart est encore plus élevé en 1980 avec 13,2%.

L'écart entre les différentes régions en matière de rémunération varie aussi selon la catégorie d'emploi. La plus grande disparité

de revenu est enregistrée dans la catégorie "autres personnels de direction supérieure", entre Montréal (40 740$) et l'Outaouais (29 516$), ce qui représente un écart de 38,0%. La plus faible disparité de revenu se trouve dans la catégorie du personnel de direction intermédiaire où l'on observe un écart de 7,6% entre le revenu moyen de la région de Trois-Rivières (31 329$) et celui de la Côte-Nord (29 099$).

FORMATION ET ACCÈS A L'EMPLOI

De 1960 à 1970, on voit de plus en plus de spécialistes des sciences sociales, de l'administration et de l'informatique succéder aux corps traditionnels d'emplois des médecins, ingénieurs, avocats, agronomes, etc.

Des changements concernant le type de formation des individus titulaires sont également observés. D'autre part, l'on assiste à une professionnalisation de l'administration provinciale, c'est-à-dire que l'accessibilité à certains postes au niveau gouvernemental devient de plus en plus conditionnée par des exigences scolaires de niveau supérieur ou par un apprentissage prolongé en milieu de travail.

Dans cette perspective, le gouvernement du Québec a créé en 1969 l'École nationale d'administration publique rattachée au réseau de l'Université du Québec. Depuis lors, une vingtaine de fonctionnaires par année obtiennent un diplôme de maîtrise en administration publique. Une autre option axée sur la formation pratique a été mise sur pied en 1975. Il s'agit du programme FORMACADRES qui consiste à faire suivre par des candidats judicieusement sélectionnés, trois ou cinq stages d'environ une année chacun, lesquels correspondent à des besoins clairement identifiés par le participant. Ces stages doivent permettre d'acquérir une expérience globale, touchant à la fois les fonctions de gestion et celles de conseil,

et une connaissance de l'entreprise privée et publique.

Enfin, toutes les questions ayant trait aux répercussions de la micro-électronique sur l'emploi ont suscité des préoccupations considérables dans l'administration provinciale. Ceci, et bien d'autres questions du même genre ont entraîné la mise sur pied de programmes de recyclage, de formation pratique, etc. à tous les niveaux du système de l'éducation.

PROSPECTIVE

Étant donné les contrôles serrés qui s'exercent sur le sous-secteur de l'administration provinciale, le taux de croissance de l'emploi risque d'être inférieur à celui de la décennie précédente. Toutefois, toute augmentation, si elle existe, semble de plus en plus le fait de l'embauche d'occasionnels et de programmes de création d'emplois.

On a vu précédemment que le gel des effectifs décrété en 1982 a entraîné une réduction relative de la main-d'oeuvre féminine (tableau 26). Par contre, en projetant la poursuite des tendances passées (tendances à long terme), la proportion des femmes dans l'administration provinciale ne cesse d'augmenter. En effet, selon des données de Recensement Canada[38] (tableau 35), la main-d'oeuvre féminine représente en 1981 40% de la main-d'oeuvre totale du sous-secteur alors qu'en 1941, cette proportion n'était que de 18,1%. Pour ce qui est de la main-d'oeuvre masculine, elle connaît une évolution inverse passant de 81,9% en 1941 à 59,2% en 1981. Si la participation des femmes dans ce sous-secteur se poursuit, cel-

---

38 Ces données ne sont pas directement comparables à celles du Conseil du Trésor du Québec, étant donné l'utilisation d'un univers distinct et une cueillette différente des informations.

TABLEAU 35

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
MAIN-D'OEUVRE ET REVENU MOYEN
SELON LE SEXE
(Québec, 1941 à 1981)

Année	Main-d'oeuvre*			Taux de féminité (%)	Taux de masculinité (%)	Revenu moyen d'emploi**($)			Écart (%) $\frac{H-F}{H} \times 100$
	F	H	T			F	H	T	
1941	1 600	7 261	8 861	18,1	81,9	--	--	--	--
1951	2 541	8 675	11 216	22,7	77,4	736	1 417	1 292	48,1%
1961	6 002	14 969	20 971	28,6	71,4	--	--	--	--
1971	13 080	30 320	43 400	30,1	69,9	4 279	7 578	6 601	43,5%
1981	30 800	44 710	75 510	40,8	59,2	13 552	22 729	19 043	40,4%

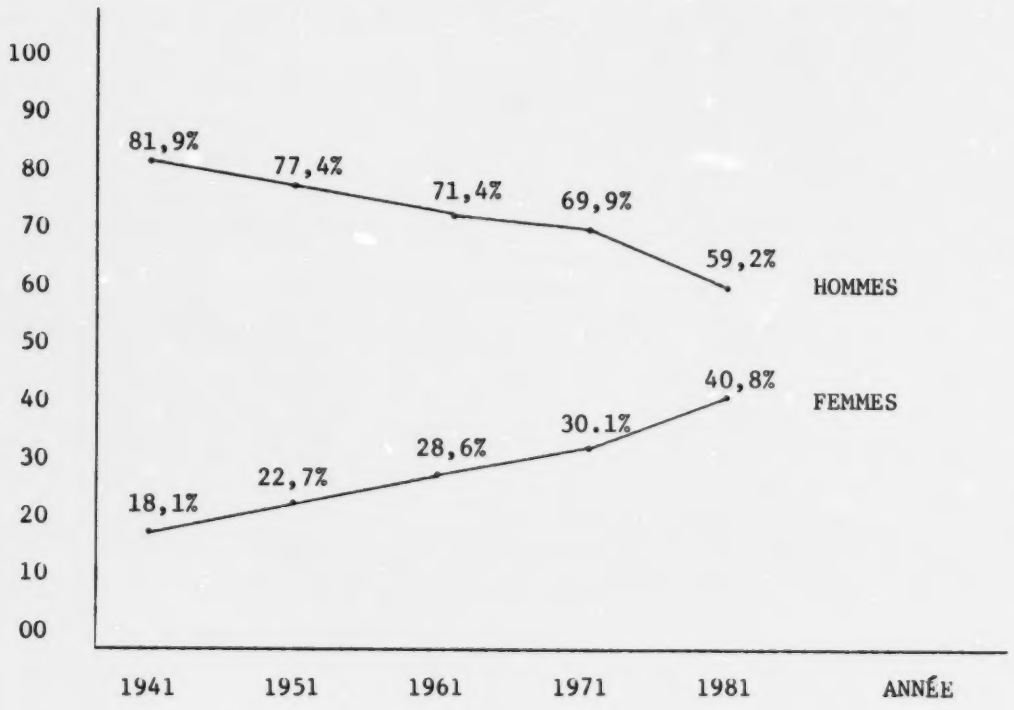
Source : Recensement du Canada, 1941-1981.

* La définition de la main-d'oeuvre correspond à celle du Recensement Canada.

** Correspond au total des salaires et traitements de la main-d'oeuvre de l'administration provinciale sur le volume de la main-d'oeuvre de l'administration provinciale dont le revenu est déclaré.

SCHÉMA 2

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE AU QUÉBEC
TAUX DE FÉMINITÉ ET MASCULINITÉ
(Québec, 1941 et 1981)



Source : Recensement du Canada, 1941-1981

les-ci augmenteront leur part relative puisque les autres entrants sont de moins en moins nombreux. Enfin, on enregistre un écart de 40,4% entre le revenu moyen des hommes et celui des femmes en 1981. Le schéma 2 nous permet de voir l'évolution de la main-d'oeuvre selon le sexe. Ainsi si on prolonge les courbes dans leurs directions actuelles, il devrait y avoir autant de femmes que d'hommes dans l'administration provinciale avant la fin du siècle. Toutefois, on ne peut avancer que la distribution des employés chez les hommes et les femmes se répartira d'une manière égale dans chaque type d'emploi. D'autre part, on peut prétendre que d'ici 1990, les services de l'administration provinciale prendront une configuration bien différente et ce, à cause de l'impact de la micro-électronique sur le volume de l'emploi et de l'évolution démographique de la main-d'oeuvre.

Dans cette perspective, il est possible de prévoir à ce stade-ci quelles catégories d'emplois seront touchées par l'introduction de la micro-électronique. Actuellement, la bureautique est à sa première phase de développement avec l'installation des machines à traitement de texte et dans certains cas le courrier électronique. Ces innovations sont surtout reliées à la catégorie de personnel de bureau, techniciens et assimilés (tableau 28) qui regroupe le plus grand nombre de femmes. Il s'agit essentiellement des secrétaires dactylographes et agents de bureau.

Toutefois, l'ampleur de l'impact de la micro-électronique sur les professions de ces catégories d'emploi, dépendra du rythme de mise en oeuvre de la nouvelle technologie au sein de l'administration provinciale, de l'expansion des services du sous-secteur et de la croissance de la main-d'oeuvre non spécialisée.

CHAPITRE 7: ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC

Recherche et rédaction: Pierre Riopel, UQAM

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION LOCALE

NATURE DU SOUS-SECTEUR

Le sous-secteur des services des administrations locales rassemble les établissements dans lesquels s'effectue l'administration publique locale. D'une manière générale, le sous-secteur regroupe les services et organismes des administrations municipales, métropolitaines ou régionales, ainsi que les organismes administratifs de comtés, cantons, villages et autres subdivisions. De façon plus précise, les administrations locales sons constituées des services suivants:

- Services de protection. Ces services comprennent les établissements qui assurent la sécurité des particuliers et des biens. Cette rubrique comprend les tribunaux, les services correctionnels, les services de police, les services de lutte contre les incendies, les services de réglementation et autres services de protection.
- Services administratifs généraux. Ces services regroupent les organismes des pouvoirs exécutif et législatif, la gestion des finances et de l'économie, la gestion de la fiscalité, la gestion des affaires intergouvernementales et autres services administratifs généraux.
- Gestion des ressources humaines. Les établissements de la gestion des services de santé, de la gestion des services sociaux, de la gestion de l'éducation et ceux de la gestion des loisirs et de la culture ont tous comme principale activité de veiller au bien-être des individus.
- Gestion des services économiques. Elle regroupe les établissements effectuant principalement la gestion des transports, la gestion des programmes de conservation des richesses naturelles et de développement industriel, la gestion de l'environnement, la gestion de l'habitation et la gestion de l'aménagement et de la

mise en valeur du territoire.

Encore une fois, il existe des écarts significatifs entre les différentes sources de données statistiques qui nous servent à analyser le sous-secteur des services des administrations locales. Dans ce cas-ci, les écarts entre les différentes données statistiques sont beaucoup plus reliés à la méthodologie utilisée par l'organisme duquel proviennent les données qu'à une différence dans la définition de la nature du sous-secteur. En effet, l'administration locale est très exhaustivement définie comme étant toute administration publique autre que fédérale et provinciale, ou des organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux. Par conséquent, la nature de ce sous-secteur est presque aussi vaste que l'ensemble des services offerts par les municipalités du Québec.

ORIGINE ET ÉVOLUTION

La première administration locale québécoise vit le jour à Québec en 1608. En 1673, cette administration était de type échevinal, comme celle qui existait dans les villes secondaires de France à cette époque. Le rôle des échevins revêtait alors un caractère plus coercitif qu'administratif. De sa fondation jusqu'en 1674, Montréal fut administrée par un syndic, remplacé par la suite par un Grand-Voyer (fonction d'officier municipal) et des intendants.

Le clergé divisa le Québec en plusieurs districts paroissiaux dont l'un pouvait englober plusieurs paroisses. En 1722, il existait trois administrations ou gouvernements locaux au Québec: celui de Québec englobait 41 districts paroissiaux, celui de Trois-Rivières en comptait 13 et celui de Montréal, 26. Soulignons également le rôle de premier plan joué par le régime seigneurial dans le développement des administrations locales au Québec, au cours de cette

période.

Après l'Acte constitutionnel de 1791, les terres furent divisées en cantons (townships) et, en 1799, les villes de Montréal et Québec devinrent des districts ou cités autonomes qui furent, par la suite, divisés en quartiers. Suite aux recommandations du rapport Durham, un régime municipal fut instauré au Québec en 1840. En 1855, une nouvelle loi transforma à nouveau la structure de l'administration locale québécoise qui deviendra dès lors la base de notre système actuel. En 1867, le Québec comptait 632 municipalités.

Depuis la confédération, toute la législation relative à l'administration locale est du ressort provincial. L'urbanisation accélérée a ensuite conduit à un vaste développement de l'administration locale. Depuis un siècle, le nombre de villes, villages, paroisses, cantons, etc. a plus que doublé; il faut souligner en outre l'extraordinaire croissance de ces différentes administrations dont plusieurs sont passées du statut de paroisse à celui de ville. Signalons toutefois que même si leurs pouvoirs sont, dans certains cas, très importants, ils demeurent restreints car le parlement québécois a encore pleine juridiction sur les administrations locales.

Depuis plus de 50 ans, le sous-secteur des services des administrations locales a connu une évolution variable; la croissance est cependant très rapide depuis un quart de siècle. L'examen du tableau 36 révèle en effet que le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur demeura inférieur entre 1931 et 1951 à ce qu'il était en 1931. La récession économique des années trente a donc fortement affecté le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur étudié tout comme la grande majorité des différents secteurs manufacturiers durant cette décennie. En moyenne, cette main-d'oeuvre a donc régressé de 1,9% par année au cours de cette période, soit une

TABLEAU 36

ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION LOCALE (Québec, 1931 à 1981)

Année	Main-d'oeuvre			Total des dépenses courantes (millions $)
	Hommes	Femmes	Total	
1931	15 646	494	16 140	*
1941	12 518	589	13 107	*
1951	13 738	880	14 618	*
1961	31 743	2 004	33 747	535
1971	34 065	4 720	38 785	2 033
1981	48 160	13 210	61 370	7 219

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 60 pour 1931; vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981, et Statistique Canada, n° de catalogue 13-213 Système de comptabilité nationale, Comptes économiques provinciaux: Données au stade expérimental (1961-1981).

* Donnée non disponible.

diminution de 2% chez les hommes contre une augmentation de 1,9% chez les femmes.

La période 1941 à 1951 est caractérisée par une très faible hausse de la main-d'oeuvre du sous-secteur des services de l'administration locale. Si la Deuxième Guerre mondiale a fortement contribué à l'évolution du sous-secteur des services de l'administration fédérale, on peut affirmer qu'elle n'a eu pratiquement aucune influence sur l'évolution du sous-secteur présentement étudié. L'augmentation annuelle moyenne de la main-d'oeuvre se chiffrait alors à 1,2%, soit 1,0% pour les hommes et 4,9% pour les femmes.

En revanche, la période suivante, c'est-à-dire de 1951 à 1961, représente une décennie de très forte expansion du sous-secteur, expansion très largement attribuable à l'industrialisation de l'économie québécoise dont le phénomène de l'urbanisation ou l'exode rural est le corollaire. En moyenne, la main-d'oeuvre du sous-secteur s'est accrue de 13% par année, aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Les administrations locales où se produit cette forte croissance sont surtout celles de Montréal, Québec, Hull, Sherbrooke, Trois-Rivières et Chicoutimi.

La période 1961-1971 connaît une croissance bien moins importante que la période précédente. Même si l'urbanisation du Québec se poursuit, il se crée peu de nouveaux services au cours de cette décennie. En effet, cette période correspond à une mise au point ainsi qu'une amélioration et une consolidation des services instaurés durant la décennie précédente. Le phénomène de l'urbanisation se traduit par une augmentation annuelle moyenne de 28% des dépenses totales du sous-secteur. Quant à l'importance de la main-d'oeuvre, elle s'accroît en moyenne de 1,5% par année (0,7% chez les hommes et 13,6% pour les femmes).

De 1971 à 1981, la main-d'oeuvre a considérablement augmenté; l'ac-

croissement annuel moyen est de 5,8% (4,1% pour les hommes et 18% pour les femmes). Quant aux dépenses totales, leur hausse annuelle est de 25,5% en moyenne.

L'évolution du sous-secteur au cours des années soixante-dix est donc principalement marquée par la prolifération des services de type économique et l'élargissement des services aux personnes. Le sous-secteur s'est beaucoup modernisé au cours de cette période et il fait de plus en plus appel à une multitude de spécialistes et de technocrates.

Les taux de croissance indiqués au tableau 37 démontrent clairement l'importance des années soixante-dix, mais, avant tout, celle des années cinquante dans l'évolution de l'importance de la main-d'oeuvre du sous-secteur. En effet, le taux de croissance de la main-d'oeuvre est de 4,7% entre 1971 et 1981, et de 8,7% entre 1951 et 1961, alors qu'il n'a jamais atteint 2% durant les autres périodes. Enfin, on remarquera que la baisse du taux de croissance des dépenses totales de 1971 à 1981 par rapport à la période antérieure confirme nos analyses précédentes à l'effet que le développement de nouveaux services fut plus grand dans les années soixante que durant la décennie suivante.

Aux tableaux 38 et 39, l'importance du sous-secteur est mesurée à partir du volume de la main-d'oeuvre qu'il emploie. Ces tableaux nous permettent de comparer l'évolution de l'importance relative du sous-secteur par rapport à d'autres secteurs. On observe que, comparée à celle de la main-d'oeuvre de toutes les activités économiques au Québec, l'évolution de la main-d'oeuvre du sous-secteur étudié est généralement négative et ce, jusqu'aux années cinquante. Toutefois, la très forte augmentation de la main-d'oeuvre enregistrée par la suite, soit de 1951 à 1961, fut pratiquement dix fois supérieure à celle de l'ensemble des activités économiques au Québec. Le même phénomène s'est produit au cours des années

TABLEAU 37

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
TAUX DE CROISSANCE DU SOUS-SECTEUR
(Québec, 1931 à 1981)

Période	Main-d'oeuvre			Total des dépenses courantes (millions $)
	Hommes	Femmes	Total	
1931/41	-2,2	1,8	-2,1	*
1941/51	0,9	4,1	1,1	*
1951/61	8,7	8,6	8,7	*
1961/71	0,7	8,9	1,4	14,3
1971/83	3,5	10,8	4,7	13,6

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 60 pour 1931; vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981 et Statistique Canada, n° de catalogue 13-213 Système de comptabilité nationale, Comptes économiques provinciaux: Données au stade expérimental (1961-1981).

* Donnée non disponible.

TABLEAU 38

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
IMPORTANCE RELATIVE DU SOUS-SECTEUR
(Québec, 1931 à 1981)

Année	Main-d'oeuvre du secteur (A)	Main-d'oeuvre Toutes activités économiques (B)	$\frac{A \times 100}{B}$ Part du secteur	Main-d'oeuvre Ensemble des services gouvernementaux au Québec (C)	$\frac{A \times 100}{C}$ Part du secteur
1931	16 140	1 025 709	1,6	29 249	55,2
1941	13 107	1 188 655	1,1	34 809	37,7
1951	14 667	1 471 840	1,0	61 723	23,8
1961	33 747	1 768 119	1,9	99 194	34,0
1971	38 785	2 169 150	1,8	140 010	27,7
1981	61 370	2 986 535	2,1	222 515	27,6

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 60 pour 1931; vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981.

TABLEAU 39

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
IMPORTANCE RELATIVE DU SOUS-SECTEUR AU QUÉBEC
(Québec-Canada, 1931 à 1981)*

Année	Main-d'oeuvre du secteur Québec (A)	Main-d'oeuvre Secteur des services de l'administration locale au Canada (B)	$\frac{A \times 100}{B}$ Part du secteur	Main-d'oeuvre Ensemble des services gouvernementaux au Canada (C)	$\frac{A \times 100}{C}$ Part du secteur
1931	16 140	50 890	31,7	116 817	13,8
1941	13 107	41 921	31,3	137 119	9,6
1951	14 663	53 347	27,5	304 274	4,8
1961	33 747	123 729	27,3	482 925	7,0
1971	38 785	147 025	26,4	639 585	6,1
1981	61 370	237 840	25,8	886 600	6,9

Source : Recensement du Canada, vol. 6, tableau 60 pour 1931; vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981.

soixante-dix, avec moins d'ampleur cependant. Depuis le début des années soixante, la part du sous-secteur étudié dans l'ensemble des activités économiques au Québec est d'environ 2%.

Dans l'ensemble des services gouvernementaux au Québec, la part du sous-secteur étudié a presque diminué de moitié entre 1931 et 1951 (voir tableau 38). Le secteur analysé a connu cependant une forte remontée durant les années cinquante et une partie des années soixante et, depuis 1971, il représente près de 28% des services gouvernementaux au Québec.

Si l'on compare maintenant l'évolution de la main-d'oeuvre du sous-secteur qui nous intéresse avec celle de ce même sous-secteur pour l'ensemble du Canada (voir tableau 39), on constate qu'entre 1941 et 1951 la part du premier a diminué par rapport au deuxième. Après s'être maintenue durant la décennie suivante, cette proportion a lentement régressé par la suite pour représenter une part équivalente à 25,8% en 1981, ce qui signifie qu'environ une personne sur quatre dans la main-d'oeuvre des services des administrations locales au Canada travaillait alors au Québec. Finalement, dans l'ensemble des services gouvernementaux au Canada, le sous-secteur analysé a perdu beaucoup d'importance jusqu'en 1951 pour remonter ensuite jusqu'en 1961 et conserver une représentativité d'environ 6-7% depuis lors.

De façon beaucoup plus circonstanciée que le tableau 35, le tableau 40 illustre l'évolution relativement récente des dépenses totales du sous-secteur par rapport au produit intérieur brut (P.I.B.) du Québec, représentant la valeur de la production à l'intérieur du pays ou d'une province. De plus, ce tableau nous permet de comparer l'évolution de ces variables québécoises avec celles de l'Ontario et du Canada. Le rapport entre les dépenses totales du sous-secteur et le P.I.B. a augmenté beaucoup plus rapidement au Québec qu'en Ontario et au Canada entre 1961 et 1971: à cette dernière

TABLEAU 40

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC TOTAL DES DÉPENSES COURANTES DU SECTEUR EN POURCENTAGE DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT AU PRIX DU MARCHÉ (Québec, Ontario, Canada, 1961 à 1982)

Année	Québec			Ontario			Canada		
	Total des dépenses courantes (millions $)	Produit intérieur brut au prix du marché (millions $)	Pourcentage du P.I.B.	Total des dépenses courantes (millions $)	Produit intérieur brut au prix du marché (millions $)	Pourcentage du P.I.B.	Total des dépenses courantes (millions $)	Produit intérieur brut au prix du marché (millions $)	Pourcentage du P.I.B.
1961	1 371	10 570	13,0%	2 570	16 481	15,6%	6 883	40 165	17,1%
1966	1 997	16 292	12,3%	3 490	25 686	13,6%	9 323	62 706	14,9%
1971	3 957	23 620	16,8%	6 228	39 829	15,6%	16 872	95 071	17,7%
1972	4 580	26 258	17,4%	7 235	44 763	16,2%	19 503	106 517	18,3%
1973	4 945	30 006	16,5%	8 111	51 548	15,7%	21 700	125 339	17,3%
1974	6 740	35 451	19,0%	9 894	60 363	16,4%	27 895	150 407	18,5%
1975	8 532	39 762	21,5%	12 204	66 230	18,4%	34 383	168 186	20,4%
1976	8 876	46 701	19,0%	13 597	76 436	17,8%	37 546	194 902	19,3%
1977	10 337	50 592	20,4%	15 005	83 298	18,0%	42 648	213 536	20,0%
1978	11 894	56 562	21,0%	16 395	91 297	18,0%	47 810	238 219	20,1%
1979	12 753	62 953	20,3%	18 056	103 021	17,5%	51 806	272 175	19,0%
1980	14 923	70 250	21,2%	20 717	114 057	18,2%	60 037	305 680	19,6%
1981	18 290	79 990	22,9%	24 961	131 625	19,0%	71 180	351 576	20,2%
1982	21 242	83 236	25,5%	29 490	137 183	21,5%	84 661	369 605	22,9%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 13-213

date, il était de 8,6% au Québec et de 7,7% en Ontario ainsi que dans l'ensemble du Canada. Par la suite, ce rapport a augmenté au Québec de 1% au total jusqu'en 1982, les plus fortes hausses ayant été enregistrées en 1977, en 1980 et en 1982. Inversement, ce même rapport a légèrement diminué en Ontario et au Canada entre 1971 et 1982. Les fortes augmentations enregistrées pour 1982 dans l'ensemble des régions sont attribuables à la récession qui a partout provoqué la chute de l'activité économique privée. L'essentiel demeure le fait que les dépenses totales du sous-secteur des services de l'administration locale au Québec par rapport au P.I.B. ont toujours été plus considérables au Québec qu'en Ontario et dans l'ensemble du Canada depuis le milieu des années soixante.

En conclusion, le sous-secteur a connu une croissance phénoménale durant les années cinquante. Depuis lors, sa croissance est plus ou moins égale à l'ensemble des secteurs que l'on retrouve aux tableaux 38 et 39, à l'exception du secteur des services gouvernementaux au Québec entre 1961 et 1971.

SITUATION ACTUELLE

Nous pourrions aisément qualifier de stagnante la situation actuelle du sous-secteur. Effectivement, les seuls services qui connaissent présentement une certaine croissance sont ceux reliés à l'économie, à l'environnement, à la culture et aux loisirs. Dans plusieurs autres services, certaines tâches sont de plus en plus exécutées par des entreprises privées sur la base de contrats de service. Bien que cette politique ait été longtemps reliée aux petites municipalités, elle est maintenant de plus en plus pratiquée par les très grandes municipalités et les communautés urbaines et régionales. Il semble que l'on accorde des contrats à forfait plus particulièrement pour certains services comme l'enlèvement des ordures, le déneigement, la réfection des chaussées et l'entretien

des parcs de véhicules.

Soulignons cependant que les activités municipales ont souvent un caractère saisonnier. De plus, il s'avère que l'acquisition des équipements reliés à ces tâches est particulièrement onéreuse.

Les administrations des très grandes municipalités ont généralement rationalisé leurs opérations surtout en réorganisant le travail de leur main-d'oeuvre. Dans le cas des petites municipalités, il semble que le développement des municipalités régionales de comté favorise un certain accroissement du volume de leur main-d'oeuvre.

CHAPITRE 8: L'ORGANISATION DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC

Recherche et rédaction: Pierre Riopel, UQAM

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION LOCALE

NOMBRE DE MUNICIPALITÉS

Il existe plus de 1 500 municipalités au Québec, qui n'ont ni les mêmes caractéristiques, ni les mêmes structures et dont le fonctionnement n'est pas homogène non plus.

A la fin de 1982, il y avait encore 13 corporation de comté au Québec dont les pouvoirs se limitaient essentiellement à la gestion des ponts, chemins et cours d'eau intermunicipaux, actuellement, il n'en existe plus. Les municipalités régionales de comté, qui sont au nombre de 77, rassemblent les municipalités d'une même région d'appartenance et les territoires non organisés contigus aux municipalités. Actuellement, elles sont au nombre de 95. Leur principal but est d'élaborer des schémas d'aménagement local. Il existe trois communautés urbaines et régionales: la Communauté urbaine de Montréal regroupe trente municipalités, celle de Québec, treize et la Communauté régionale de l'Outaouais, onze.

Toutes les autres municipalités du Québec sont des municipalités locales, dont il existe trois types: les municipalités de village cri et de village nordique (peu nombreuses); les municipalités de campagne: territoires dont la population se situe entre 300 et 2 000 habitants et les municipalités de villes sont la population dépasse 2 000 habitants. La main-d'oeuvre la plus importante du sous-secteur analysé se concentre dans ce dernier type.

TAILLE DES MUNICIPALITÉS

En termes de population, la région administrative où sont concentrées le plus de municipalités au Québec est celle de Montréal,

suivie de celle de Québec, puis de celle de Trois-Rivières. Dans le même sens, les plus importantes municipalités sont situées dans ces mêmes trois régions; elles rassemblent 77% des municipalités ayant plus de 5 000 habitants. Il est donc plus qu'évident que nous retrouverons dans ces régions les plus importantes administrations locales du sous-secteur.

Le tableau 41 nous présente une répartition par région administrative des municipalités du sous-secteur étudié. Comme on pouvait s'en douter, la région de Montréal regroupe la plus forte proportion de municipalités: 28% de l'ensemble des municipalités du sous-secteur. De plus, cette région accapare la plus grande partie du volume de la main-d'oeuvre totale du sous-secteur, soit exactement 57%. Le nombre moyen d'employés par municipalité pour cette région est de 101, ce qui est deux fois supérieur à la moyenne.

La région de Québec se classe deuxième, avec 290 municipalités qui représentent 25% de l'ensemble du sous-secteur et une main-d'oeuvre de 9 739 employés, soit environ 17% du volume de la main-d'oeuvre totale du sous-secteur. Le nombre moyen d'employés par municipalité est de 34, ce qui signifie que le poids des petites municipalités est assez considérable dans cette région.

La troisième plus importante région est celle de Trois-Rivières avec 138 municipalités (12% du total des municipalités) et une main-d'oeuvre de seulement 2 876 employés, soit 5% du total de la main-d'oeuvre du sous-secteur. Le nombre moyen d'employés par municipalité dans cette région étant de 21, ce qui est très inférieur à la moyenne, on peut affirmer qu'une grande partie des municipalités de cette région sont de petite taille.

Vient ensuite la région Bas Saint-Laurent--Gaspésie qui a des points communs avec la région de Trois-Rivières. En effet, le nombre de municipalités dans cette région est relativement élevé, 104

TABLEAU 41

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC RÉPARTITION DES MUNICIPALITÉS, DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DU NOMBRE MOYEN D'EMPLOYÉS PAR RÉGION ADMINISTRATIVE (Québec, 1981)*

Régions administratives	Nombre de municipalités	Main-d'oeuvre totale	Nombre moyen d'employés par municipalité
Bas Saint-Laurent--Gaspésie	104	1 667	16
Saguenay--Lac-Saint-Jean	61	2 208	36
Québec	290	9 739	34
Trois-Rivières	138	2 876	21
Estrie	89	2 187	25
Montréal	331	33 519	101
Outaouais	69	3 250	47
Abitibi-Témiscamingue	65	1 362	21
Côte-Nord	32	1 456	46
Nouveau-Québec	1	52	52
TOTAL	1 180	58 316	49

Source : Ministère des Affaires municipales du Québec, Direction de la recherche et des politiques.

* Ne comprend pas les communautés urbaines et régionales, les corporations de comté, les municipalités régionales de comté, les municipalités de village cri et de village nordique et certaines municipalités importantes comme Verdun, Sainte-Foy et Trois-Rivières, ainsi que les municipalités de campagne et locales. Ajoutées au total de ce tableau, elles représentent 1 533 municipalités.

municipalités (environ 9% du secteur), alors que le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur dans celle-ci n'est que de 1 667 employés (moins de 3% du sous-secteur). La région se distingue donc tout particulièrement par le faible volume moyen d'employés par municipalité qui est de 16.

Les régions de l'Estrie et de l'Abitibi-Témiscamingue ont un nombre moyen d'employés par municipalité de 25 et de 21 respectivement; ce sont des régions caractérisées par des municipalités de petite taille. Quant aux régions de l'Outaouais, du Saguenay--Lac-Saint-Jean, de la Côte-Nord et du Nouveau-Québec, elles se particularisent par le fait que les municipalités qui les composent sont en moyenne de plus grande taille que les deux régions précédentes, car le volume moyen de la main-d'oeuvre de ces municipalités est de 47, 36, 46 et 52 employés respectivement. Soulignons enfin que le total des municipalités des six dernières régions analysées est inférieur à celui de la région de Montréal et que le total de la main-d'oeuvre qu'elles emploient représente environ le tiers de la main-d'oeuvre de ce sous-secteur dans la région de Montréal.

Quoique la forte concentration de la main-d'oeuvre du sous-secteur dans les principales municipalités québécoises ne fasse aucun doute, le tableau 42 nous permet de connaître précisément le degré de cette concentration pour les vingt principales municipalités au Québec. A elle seule, la Ville de Montréal représente 23,4% du sous-secteur et douze des vingt municipalités apparaissant au tableau sont situées dans la région administrative de Montréal. Les cinq plus importantes municipalités au Québec emploient 34,5% de la main-d'oeuvre du sous-secteur, les dix premières, 40,2% et les vingt plus importantes, 47,5%. Pour nous résumer, le degré de concentration du sous-secteur peut s'exprimer ainsi: les vingt plus importantes municipalités du Québec, qui représentent 1,7% de l'ensemble des municipalités, rassemblent environ 50% de la main-d'oeuvre du sous-secteur.

TABLEAU 42

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
LISTE DES VINGT PRINCIPALES MUNICIPALITÉS
(Québec, 1981)*

Municipalités	Main-d'oeuvre totale	Pourcentage de la main-d'oeuvre du secteur
Montréal	13 642	23,4%
Québec	2 352	4,0%
Laval	1 997	3,4%
Longueuil	1 217	2,1%
Saint-Léonard	913	1,6%
Hull	896	1,5%
Lasalle	761	1,3%
Gatineau	575	1,0%
Sherbrooke	558	1,0%
Charlebourg	542	0,9%
Montréal-Nord	519	0,9%
Saint-Jean-sur-Richelieu	500	0,9%
Sept-Iles	450	0,8%
Brossard	425	0,7%
Saint-Bruno-de-Montarville	397	0,7%
Aylmer	393	0,7%
Pointe-Claire	393	0,7%
Châteauguay	388	0,7%
Boucherville	361	0,6%
Beauport	357	0,6%
TOTAL	27 636	47,5%
TOTAL DU SOUS-SECTEUR	58 316	100,0%

Source : Ministère des Affaires municipales du Québec, Direction de la recherche et des politiques.

* Voir note au tableau 40.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Tout comme l'organisation du travail dans le sous-secteur des services de l'administration fédérale au Québec, celle du sous-secteur des services des administrations locales au Québec est très reliée à l'organisation du sous-secteur et très bureaucratique, surtout dans les municipalités de grande taille. On notera en passant que d'après les législations en matière municipale, la structure organisationnelle des municipalités s'établit ainsi: il y a d'abord le pouvoir politique, puis le pouvoir administratif assumé habituellement par un gérant municipal qui contrôle les services administratifs et financiers: à leur tour, ceux-ci sont divisés en services de la planification et du développement, en services urbains et en services socio-culturels et communautaires.

Il semble inutile de s'attarder plus longuement sur le phénomène de la bureaucratie, sauf pour mentionner qu'on le rencontre beaucoup moins souvent dans les municipalités de taille moyenne et petite que dans les autres. En effet, la main-d'oeuvre dans ces municipalités étant souvent peu nombreuse, ses tâches sont parfois très diverses. De fait, il arrive souvent qu'un seul employé intervienne dans presque toutes les étapes d'un processus de service et ce, dans plusieurs domaines.

Le travail à temps partiel constitue une caractéristique très importante de l'organisation du travail dans le sous-secteur visé. Effectivement, 42% de la main-d'oeuvre y est constituée d'employés à temps partiel: dans la catégorie des pompiers et celle des loisirs et de la culture, elle représente même une proportion de 77% et 71% respectivement. A l'exception de la région administrative de Montréal, la main-d'oeuvre à temps partiel est supérieure à 50% du total de la main-d'oeuvre du sous-secteur dans toutes les régions. Il semble que ce phénomène soit attribuable au caractère saisonnier des activités de ce sous-secteur.

Contrairement à d'autres sous-secturs des services gouvernementaux, l'organisation du travail n'est pas homogène à l'intérieur du sous-secteur analysé. En effet, l'organisation du travail pour les catégories Pompier et Policier est beaucoup plus opérationnelle que celle de la catégorie Administration générale où la bureaucratie règne dans les grandes municipalités.

Le nombre de postes et l'importance des effectifs municipaux à temps partiel et occasionnels (ou saisonniers) varie d'une municipalité à l'autre. L'assiette fiscale de la localité, le coût des services, le profil d'âge et le tissu social représentent les facteurs clés qui déterminent le besoin et la taille des effectifs municipaux à temps partiel ou occasionnels.

On peut regrouper ces types d'emplois à l'intérieur de quatre grandes catégories:

- les employés occasionnels embauchés pour effectuer certains travaux saisonniers tels l'enlèvement de la neige, l'entretien des espaces verts, etc.
- les employés à temps partiel embauchés pour un nombre d'heures déterminées par semaine pour assurer certains services en dehors des heures régulières, tels bibliothèques, centres communautaires, etc.
- les employés à temps partiel ou saisonniers embauchés en vertu de leur compétence plus spécifique. Ces employés sont habituellement rattachés au service des loisirs: instructeurs, moniteurs, sauveteurs, etc.
- les employés embauchés à temps partiel à cause de la nature occasionnelle de certaines activités municipales: brigadiers scolaires, pompiers volontaires.

Finalement, soulignons rapidement que la main-d'oeuvre du sous-secteur est, en règle générale, rémunérée "au temps".

CHAPITRE 9: LA MAIN-D'OEUVRE DU SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC

Recherche et rédaction: Pierre Riopel, UQAM

LE SOUS-SECTEUR DES SERVICES DE L'ADMINISTRATION LOCALE

VOLUME ET CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE

Au chapitre 7, nous avons souligné que, d'après les données du recensement, le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur s'établissait à 61 370 employés pour 1981. Les données utilisées au chapitre 8 pour analyser l'organisation du sous-secteur proviennent de la Direction de la recherche et des politiques du ministère des Affaires municipales du Québec. D'après ces données, le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur en 1981 est de 58 316 employés avec toutes les restrictions que cette donnée comprend (voir la note au tableau 41). Plus loin dans la présent chapitre, nous utiliserons les données de Statistique Canada qui, pour sa part, estimait le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur en 1981 à 62 903 employés. Par conséquent, on peut estimer le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur pour 1981 comme étant supérieur à 60 000 employés, et il s'avère difficile d'être vraiment plus précis. La seule source fournissant des données plus récentes est Statistique Canada. Pour 1983, le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur est donc, selon cet organisme, de 63 629 employés ce qui, d'après nous, constitue une image assez conforme à la réalité.

Les données du recensement sont les seules qui nous permettent d'analyser l'évolution du taux de masculinité du sous-secteur sur une longue période. En 1931, ce taux était de 96,9%. Il a très peu diminué au cours des deux décennies suivantes; il se situait à 93,7% en 1951 et il a même augmenté entre 1951 et 1961; en 1961 il s'établissait à 94,1%. Depuis lors, le taux de masculinité n'a jamais cessé de décliner; il était de 87,8% en 1971 et de 78,5% en 1981. La plus forte chute de ce taux est donc survenue entre 1971 et 1981.

Si l'on compare le taux de masculinité du sous-secteur analysé avec celui des autres sous-secteurs des services gouvernementaux au Québec, on a tôt fait de remarquer l'important écart qui existe dans le taux de masculinité. La différence provient essentiellement des disparités entre la nature de la main-d'oeuvre du sous-secteur et celle des autres sous-secteurs. En effet, comme nous pouvons le constater à l'examen du tableau 43, une bonne partie de la main-d'oeuvre du sous-secteur étudié est composée de pompiers, de policiers et d'employés du transport routier qui représentent des emplois traditionnellement réservés aux hommes. Ajoutons, en plus, que ce tableau n'inclut pas la main-d'oeuvre des communautés urbaines et régionale, majoritairement constituée de policiers et d'employés du transport routier.

Au chapitre des régions administratives, le tableau 43 nous permet d'observer la forte représentation de la région administrative de Montréal au niveau du volume de la main-d'oeuvre dans les catégories Administration générale, Transport routier et surtout Santé et bien-être. Inversement, on retiendra la sous-représentation de cette région pour le volume de sa main-d'oeuvre dans les catégories Hygiène, Pompier et Sécurité publique. La représentation des autres régions à travers les différentes catégories de main-d'oeuvre est assez proportionnelle à leur importance relative, à l'exception, toute proportion gardée, de l'importance de la main-d'oeuvre de la catégorie Urbanisme dans la région de la Côte-Nord et du faible volume de la main-d'oeuvre de la catégorie Sécurité publique dans la région de l'Outaouais.

Pour revenir à l'évolution du volume de la main-d'oeuvre totale du sous-secteur, consultons le Tableau 44 qui compare l'évolution récente du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur étudié avec celle de ce même sous-secteur à l'extérieur du Québec. Dans un premier temps, si l'on se concentre exclusivement sur le Québec, on constate qu'après avoir constamment augmenté jusqu'en 1975, le

TABLEAU 43

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
RÉPARTITION DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR CATÉGORIE
ET PAR RÉGION ADMINISTRATIVE
(Québec, 1981)

Catégorie de main-d'oeuvre	Régions administratives										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Administration générale	187	352	1 419	411	430	7 835	673	194	156	5	11 662
Transport routier	336	241	1 295	363	244	7 712	337	166	186	3	10 883
Santé et bien-être	11	6	25	4	17	938	16	4	1	13	1 035
Loisirs et culture	190	334	1 501	490	217	6 039	577	190	321		9 859
Sécurité publique	32	168	270	35	39	407	8	14	29		1 002
Police	72	185	734	134	244	1 510	336	80	120	10	3 425
Pompier	742	727	3 719	1 234	874	7 014	987	620	456	20	16 393
Hygiène	83	142	523	151	85	1 266	248	75	94	1	2 668
Urbanisme	26	53	254	54	37	823	68	19	93		1 427

Source : Ministère des Affaires municipales du Québec, Direction de la recherche et des politiques.

TABLEAU 44

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'OEUVRE
(Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)

Année	Québec		Ontario		Canada	
	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)
1971	55 534		88 733		208 137	
1972	56 531	1,8%	93 326	5,2%	216 197	3,9%
1973	61 790	9,3%	99 176	6,3%	232 452	7,5%
1974	64 749	4,8%	101 603	2,4%	239 173	2,9%
1975	66 713	3,0%	106 528	4,8%	251 774	5,3%
1976	65 388	-2,0%	110 488	3,7%	256 155	1,7%
1977	70 780	8,2%	115 621	4,6%	272 348	6,3%
1978	67 960	-4,0%	118 520	2,5%	273 807	0,5%
1979	66 480	-2,2%	118 345	-0,2%	274 365	0,2%
1980	64 048	-3,7%	121 630	2,8%	279 368	1,8%
1981	62 903	-1,8%	123 827	1,8%	281 867	0,9%
1982	63 052	0,2%	129 960	5,0%	293 838	4,2%
1983	63 629	0,9%	135 023	3,9%	298 068	1,4%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-009 Emploi dans les administrations locales (1971-1983).

volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur a régressé l'année suivante, puis remonté considérablement en 1977. Depuis lors et jusqu'en 1981, ce volume a décliné pour reprendre lentement sa courbe ascendante par la suite.

La croissance annuelle moyenne du sous-secteur au Québec pour la période couverte par le tableau 44 s'établit à 1,2% alors qu'elle est de 3,6% en Ontario et de 3,1% dans l'ensemble du Canada. A une année près, la variation annuelle du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur en Ontario et au Canada a toujours été positive.

Au tableau 45, ce sous-secteur est subdivisé par catégorie de municipalités. On peut donc voir que l'accroissement annuel moyen du volume de la main-d'oeuvre des municipalités de plus de 50 000 habitants est de 1,4%; pour celles de 10 000 à 50 000 habitants, il est de 1,3%, et enfin, pour celles de moins de 10 000 habitants, plus les municipalités rurales, la variation annuelle moyenne est négative et se chiffre à 0,9%. L'augmentation du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur jusqu'en 1977 est, dans un premier temps, surtout reliée à la croissance de la main-d'oeuvre des petites municipalités, puis dans un deuxième temps, que l'on situe en 1977, elle est surtout attribuable aux grandes municipalités. Le déclin qui suivit est en majeure partie imputable à la baisse de la main-d'oeuvre des municipalités de petite taille et à celle de la main-d'oeuvre de certaines municipalités importantes.

PRINCIPAUX EMPLOIS ET FORMATION

Les principaux emplois du sous-secteur des services des administrations locales sont: pompier, policier, chauffeur (principalment d'autobus et de camions), commis, secrétaire, gestionnaire, journalier et techniciens divers.

TABLEAU 45

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'OEUVRE
PAR CATÉGORIE DE MUNICIPALITÉS
(Québec, 1971 à 1983)

Année	Municipalités de plus de 50,000 habitants		Municipalités de 10,000 à 50,000 habitants		Municipalités urbaines de moins de 10,000 habitants et municipalités rurales	
	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)	Main-d'oeuvre	Variation annuelle (%)
1971	31 188		11 369		12 948	
1972	31 054	-0,4%	11 062	-2,8%	14 415	10,0%
1973	31 526	1,5%	11 635	5,2%	18 599	22,5%
1974	31 341	-0,6%	11 653	-0,1%	21 756	14,5%
1975	31 799	1,4%	12 502	6,8%	22 416	2,9%
1976	32 543	2,3%	13 359	6,4%	19 486	-15,0%
1977	39 035	16,6%	13 201	-1,2%	18 544	-5,1%
1978	39 810	2,0%	13 305	0,8%	14 846	-24,9%
1979	39 208	-1,5%	13 378	0,6%	13 894	-6,9%
1980	37 75	3,9%	13 595	1,6%	12 698	-9,4%
1981	37 657	-0,3%	13 987	2,8%	11 260	-12,8%
1982	37 759	0,3%	13 628	-2,6%	11 665	3,5%
1983	37 367	-1,1%	13 409	-1,6%	12 853	9,2%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-009 Emploi dans les administrations locales (1971-1983).

Une partie de plus en plus importante de la main-d'oeuvre du sous-secteur possède une formation post-secondaire. Depuis une dizaine d'années par exemple, tous les nouveaux policiers ont une formation de niveau cégep. Le phénomène est le même pour tous les gestionnaires et ce, depuis plus d'une décennie: en effet, ils ont tous une formation universitaire.

Très peu de services du sous-secteur analysé dispensent des cours spécialisés. En effet, à l'exception de la formation des pompiers, qui est en majeure partie offerte par les services concernés, les différents services du sous-secteur dispensent très peu de cours de formation. On pourrait qualifier la formation d'une bonne part de la main-d'oeuvre du sous-secteur de "formation sur le tas": elle s'acquiert en travaillant et en gravissant les différents échelons.

MASSE SALARIALE

L'évolution de la masse salariale au Québec depuis 1971 est indiquée au tableau 46, accompagnée de l'évolution de la masse salariale du même sous-secteur en Ontario et au Canada. A première vue, on s'aperçoit que la masse salariale du sous-secteur analysé a connu des hausses importantes dans toutes les régions. L'augmentation annuelle moyenne de la masse salariale du sous-secteur pour la période couverte par ce tableau est de 12,7% au Québec, de 13,2% en Ontario et de 13,6% au Canada.

Nous savons que l'évolution de la masse salariale dépend en partie de l'évolution du volume de la main-d'oeuvre et c'est ce qui explique que l'accroissement de la masse salariale dans le sous-secteur québécois des services des administrations locales est moins important que dans ce même sous-secteur à l'échelle du Canada. L'évolution du revenu annuel moyen de la main-d'oeuvre du sous-secteur, telle qu'indiquée au tableau 47, nous permet d'éliminer cette

TABLEAU 46

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE
(Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)

Année	Québec		Ontario		Canada	
	Masse salariale (millions $)	Variation annuelle (%)	Masse salariale (millions $)	Variation annuelle (%)	Masse salariale (millions $)	Variation annuelle (%)
1971	380,7		615,9		1 418,3	
1972	408,5	7,3%	708,6	15,1%	1 600,6	12,9%
1973	452,3	10,7%	798,5	12,7%	1 822,7	13,9%
1974	473,4	4,7%	916,7	14,8%	2 055,2	12,8%
1975	537,5	13,5%	1 105,2	20,6%	2 449,7	19,2%
1976	627,4	16,7%	1 264,4	14,4%	2 854,6	16,5%
1977	963,6	53,6%	1 414,4	11,9%	3 332,9	16,7%
1978	905,2	-6,1%	1 521,8	7,6%	3 617,1	8,5%
1979	969,5	-7,1%	1 635,9	7,5%	3 945,7	9,1%
1980	1 066,6	10,0%	1 863,3	13,9%	4 449,6	12,8%
1981	1 204,6	12,9%	2 136,7	14,7%	5 089,2	14,4%
1982	1 343,9	11,6%	2 483,6	16,2%	6 003,6	18,0%
1983	1 478,0	10,0%	2 710,4	9,1%	6 501,2	8,3%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-009. Emploi dans les administrations locales (1971-1983).

dépendance. Pour la période couverte par ce tableau, on constate que le revenu annuel moyen de la main-d'oeuvre augmente plus rapidement au Québec qu'au Canada et en Ontario; cette augmentation est de 11,2% au Québec. En fait, depuis 1977, ce revenu a toujours été plus élevé au Québec qu'en Ontario et au Canada.

De façon plus détaillée et spécifique au sous-secteur étudié, les tableaux 47 et 48 démontrent l'évolution de la masse salariale et du revenu annuel moyen du sous-secteur depuis 1971 par catégorie de municipalités. L'évolution de la masse salariale (voir tableau 48) nous indique que celle-ci s'est fortement accrue dans toutes les catégories de municipalités, à l'exception de celles de petite taille en 1978 seulement, déclin attribuable à une importante baisse du volume de la main-d'oeuvre de cette catégorie durant cette année. Malgré cela, les municipalités de petite taille sont celles où l'augmentation annuelle moyenne de cette masse salariale fut la plus importante; rappelons que le volume de la main-d'oeuvre de cette catégorie de salariés est inférieur en 1983 à ce qu'il était en 1971.

La très forte croissance du revenu annuel moyen de la main-d'oeuvre de cette catégorie (voir tableau 49) s'explique par le fait que la proportion des emplois à plein temps a augmenté considérablement durant ces 12 années alors que le volume de la main-d'oeuvre est stable. Le revenu annuel moyen s'est donc accru en moyenne de 16,2% par année dans les municipalités de petite taille, de 9,6% dans les municipalités de taille moyenne et de 10,2% dans les grandes municipalités. La proportion d'emplois à temps partiel demeure tout de même relativement importante dans les petites municipalités car l'écart entre le revenu annuel moyen de sa main-d'oeuvre et celui de la main-d'oeuvre des grandes municipalités est de 74% en 1983.

Plus la taille d'une municipalité est grande, plus le revenu annuel

TABLEAU 47

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
ÉVOLUTION DU REVENU ANNUEL MOYEN
(Québec, Ontario, Canada, 1971 à 1983)

Année	Québec		Ontario		Canada	
	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)
1971	6 855		6 941		6 814	
1972	7 226	5,4%	7 593	9,4%	7 403	8,6%
1973	7 320	1,3%	8 051	6,0%	7 841	6,0%
1974	7 311	-0,1%	9 022	12,1%	8 593	9,6%
1975	8 057	10,2%	10 375	15,0%	9 730	13,2%
1976	9 595	19,1%	11 444	10,3%	11 144	14,5%
1977	13 614	41,9%	12 333	7,8%	12 238	9,8%
1978	13 320	-2,2%	12 840	4,1%	13 210	7,9%
1979	14 583	9,5%	13 823	7,7%	14 381	8,9%
1980	16 653	14,2%	15 319	10,8%	15 927	10,8%
1981	19 150	15,0%	17 256	12,6%	18 055	13,4%
1982	21 314	11,3%	19 111	10,8%	20 432	13,2%
1983	23 228	9,0%	20 074	5,0%	21 811	6,8%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72009 Emploi dans les administrations locales (1971-1983).

TABLEAU 48

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
RÉPARTITION DE LA MASSE SALARIALE PAR CATÉGORIE DE MUNICIPALITÉS
(Québec, 1971 à 1983)

	Municipalités de plus de 50 000 habitants		Municipalités de 10 000 à 50 000 habitants		Municipalités urbaines de moins de 10 000 habitants et municipalités rurales	
	Masse salariale	Variation annuelle (%)	Masse salariale	Variation annuelle (%)	Masse salariale	Variation annuelle (%)
1971	259,9		82,7		38,5	
1972	281,5	7,7%	87,0	5,3%	40,0	3,8%
1973	303,7	7,3%	96,2	9,6%	52,5	23,8%
1974	310,4	2,2%	106,2	9,4%	56,8	7,6%
1975	349,6	11,2%	123,4	13,9%	64,5	11,9%
1976	383,9	9,4%	148,1	16,7%	93,5	31,0%
1977	346,5	29,4%	157,7	6,1%	118,3	21,0%
1978	625,6	12,6%	177,0	10,9%	102,5	15,4%
1979	666,6	6,2%	193,8	8,7%	109,1	6,1%
1980	714,2	6,7%	221,4	12,5%	131,0	16,7%
1981	807,4	11,5%	249,3	11,2%	147,8	11,4%
1982	916,7	11,9%	269,8	7,6%	157,4	6,1%
1983	992,1	7,6%	289,4	6,8%	196,5	19,9%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-009 Emploi dans les administrations locales (1971-1983).

TABLEAU 49

SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE AU QUÉBEC
ÉVOLUTION DU REVENU ANNUEL MOYEN
DE LA MAIN-D'OEUVRE PAR CATÉGORIE DE MUNICIPALITÉS
(Québec, 1971 à 1983)

Année	Municipalités de plus de 50 000 habitants		Municipalités de 10 000 à 50 000 habitants		Municipalités urbaines de moins de 10 000 habitants et municipalités rurales	
	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)	Revenu annuel moyen ($)	Variation annuelle (%)
1971	8 333		7 248		2 967	
1972	9 065	8,8%	7 865	8,5%	2 775	-6,5%
1973	9 633	6,3%	8 247	4,9%	2 823	1,7%
1974	9 904	2,8%	9 114	10,5%	2 611	-7,5%
1975	10 994	11,0%	9 870	8,3%	2 877	10,2%
1976	11 858	7,9%	11 086	12,3%	4 798	66,8%
1977	14 000	18,1%	11 946	7,8%	6 379	33,0%
1978	15 715	12,3%	13 303	11,4%	6 904	8,2%
1979	17 002	8,2%	14 486	8,9%	7 852	13,7%
1980	18 917	11,3%	16 285	12,4%	10 317	31,4%
1981	21 441	13,3%	17 824	9,5%	13 126	27,2%
1982	24 278	13,2%	19 797	11,1%	13 493	2,8%
1983	26 550	9,4%	21 583	9,0%	15 288	13,3%

Source : Statistique Canada, n° de catalogue 72-009 Emploi dans les administrations locales (1971-1983).

moyen de sa main-d'oeuvre est élevé. Par exemple, le revenu annuel moyen de la main-d'oeuvre de la plus importante municipalité au Québec, c'est-à-dire la Ville de Montréal, était de 29 052 dollars en 1983. Le revenu annuel moyen de cette main-d'oeuvre est donc de 9,4% supérieur à celui de la main-d'oeuvre de l'ensemble des municipalités de plus de 50 000 habitants.

En résumé, la main-d'oeuvre du sous-secteur est majoritairement masculine et constituée d'un grand nombre de policiers, pompiers et chauffeurs. Une partie importante de la main-d'oeuvre du sous-secteur travaille à temps partiel et le revenu annuel moyen pour l'ensemble de la main-d'oeuvre du sous-secteur est inférieur à celui des sous-secteurs des autres services gouvernementaux.

ÉVOLUTION FUTURE DE LA MAIN-D'OEUVRE: PERSPECTIVES

A long terme, il est particulièrement ardu de se prononcer sur l'évolution future de la main-d'oeuvre du sous-secteur. A court terme, il est toutefois plus facile de se prononcer. Pour les quelques années à venir, le volume de la main-d'oeuvre devrait demeurer relativement stable pour ce qui est de l'ensemble du sous-secteur. A l'intérieur du sous-secteur, le déclin du volume de la main-d'oeuvre constitué des employés manuels devrait se poursuivre dans toutes les catégories de municipalités. Le volume du reste de la main-d'oeuvre demeurera sans doute stable dans les très grandes municipalités et augmentera dans les municipalités de petite taille.

Comme pour l'ensemble des services gouvernementaux, l'évolution future de la main-d'oeuvre est en bonne partie reliée aux décisions des pouvoirs politiques. Si, par exemple, le gouvernement québécois accroît les pouvoirs des municipalités régionales de comté

afin de vraiment donner du corps à sa politique de décentralisation des pouvoirs, le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur pourrait alors progresser lentement.

CHAPITRE 10: ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX AU QUÉBEC

Recherche et rédaction: Pierre Riopel, UQAM

LE SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX

NATURE DU SOUS-SECTEUR

Le sous-secteur des organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux regroupe les établissements de gouvernements étrangers dont les activités sont exclusivement d'ordre gouvernemental. Cette rubrique comprend donc les services diplomatiques étrangers, les services d'organismes internationaux (certains organismes tels l'O.A.C.I. qui s'occupe de transports aériens sont exclus de cette catégorie), et les services gouvernementaux étrangers.

ORIGINE, ÉVOLUTION ET SITUATION ACTUELLE

De la Confédération jusqu'à la fin de la Première Guerre mondiale, le sous-secteur des organismes internationaux et autres organismes extra-territoriaux est demeuré relativement modeste. Après les hostilités, l'accroissement des relations internationales a contribué au développement du sous-secteur. Le tableau 50 nous indique que par la suite, le sous-secteur étudié a semblé plutôt imperméable à la récession des années trente. En effet, l'ensemble de la main-d'oeuvre de ce sous-secteur a augmenté en moyenne de 1,8% par année entre 1931 et 1941. La croissance du sous-secteur se poursuit durant la période suivante. De fait, la hausse annuelle moyenne de cette main-d'oeuvre entre 1941 et 1951 est de 4,0%. Cette période de guerre et principalement les années d'après-guerre ont fortement contribué à l'augmentation du volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur entre 1951 et 1961. Effectivement, l'accroissement annuel moyen de celui-ci au cours de cette période est de 13,3%, soit 16,5% chez les hommes et 10,2% pour les femmes. La

TABLEAU 50

ÉVOLUTION DU SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX AU QUÉBEC
(Québec, 1931 à 1981)

Année	Main-d'oeuvre		
	Hommes	Femmes	Total
1931	101	35	136
1941	94	64	158
1951	108	113	221
1961	286	228	514
1971	200	275	475
1981	115	310	425

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 60 pour 1931; vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981.

progression du sous-secteur pendant cette décennie est en majeure partie attribuable au développement des services d'organismes internationaux et des services gouvernementaux étrangers.

Depuis le début des années soixante, l'évolution du sous-secteur se distingue par une baisse de l'importance de sa main-d'oeuvre. De 1961 à 1971, la régression annuelle moyenne est de 0,8% et elle s'accentue entre 1971 et 1981; elle est alors d'environ 1,1%. Cette diminution est entièrement imputable à la main-d'oeuvre de la catégorie "hommes". Il semble que le déclin de la main-d'oeuvre totale du sous-secteur soit relié à une certaine rationalisation des activités de ces organismes au Québec ainsi qu'à un intérêt plus marqué pour l'Ontario.

Le tableau 51 nous permet de dégager rapidement les principales caractéristiques déjà mentionnées sur l'évolution du sous-secteur, soit un taux de croissance négatif du total de la main-d'oeuvre depuis 1961 et un taux de croissance continuellement positif pour la catégorie des femmes.

Le sous-secteur, mesuré par le volume de sa main-d'oeuvre au tableau 52, est particulièrement cyclique comparé à d'autres secteurs québécois. De 1941 à 1961, le sous-secteur visé a connu une croissance deux fois plus rapide que l'ensemble de toutes les activités économiques au Québec. Par conséquent, l'importance du sous-secteur vis-à-vis l'ensemble de ces activités a triplé au cours de cette période. Après 1961, l'importance du sous-secteur analysé a évolué d'une manière diamétralement opposée à la période précédant 1961 pour se situer en 1981 au même niveau qu'en 1941. Le caractère cyclique de l'évolution de l'importance du sous-secteur ne fait donc aucun doute.

Présentement, le sous-secteur semble relativement stable. De plus, étant donné sa nature, il n'est pas particulièrement affecté par

TABLEAU 51

SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX
TAUX DE CROISSANCE DU SOUS-SECTEUR AU QUÉBEC
(Québec, 1931 à 1981)

Période	Main-d'oeuvre		
	Hommes	Femmes	Total
1931/41	-0,7	6,2	1,7
1941/51	1,4	5,8	3,4
1951/61	10,2	7,2	8,8
1961/71	-3,5	1,9	-0,8
1971/81	-5,4	1,2	-1,1

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 60 pour 1931; vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981.

TABLEAU 52

SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX IMPORTANCE RELATIVE DU SOUS-SECTEUR AU QUÉBEC (Québec, 1931 à 1981)

Année	Main-d'oeuvre du secteur (A)	Main-d'oeuvre Toutes activités économiques (B)	$\frac{A \times 100}{B}$ Part du secteur	Main-d'oeuvre Ensemble des services gouvernementaux au Québec (C)	$\frac{A \times 100}{C}$ Part du secteur
1931	134	1 025 709	0,01	29 249	0,5
1941	158	1 188 655	0,01	34 809	0,5
1951	221	1 471 840	0,02	61 723	0,4
1961	514	1 768 119	0,03	99 194	0,5
1971	475	2 169 150	0,02	140 010	0,3
1981	425	2 986 535	0,01	222 515	0,2

Source : Recensement du Canada, vol. 7, tableau 60 pour 1931; vol. 7, tableau 26 pour 1941; vol. 4, tableau 16 pour 1951; vol. 3, partie 3, tableau 28 pour 1961; vol. 3, partie 4, tableau 2 pour 1971; vol. 2, catalogue 93-965, tableau 16 pour 1981.

l'actuelle crise économique, quoiqu'une certaine rationalisation des opérations, telle l'utilisation de la bureautique, provoque une légère baisse du volume de la main-d'oeuvre.

CHAPITRE 11: LA MAIN-D'OEUVRE DU SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX AU QUÉBEC

Recherche et rédaction: Pierre Riopel, UQAM

LE SOUS-SECTEUR DES ORGANISMES INTERNATIONAUX ET AUTRES ORGANISMES EXTRA-TERRITORIAUX

VOLUME ET CARACTÉRISTIQUES DE LA MAIN-D'OEUVRE

En 1981, le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur est de 425 employés. L'analyse de l'évolution de ce volume, telle que réalisée au premier chapitre, nous a indiqué que celle-ci fut particulièrement fluctuante. Il n'existe aucune autre source statistique que le recensement pour connaître le volume de la main-d'oeuvre du sous-secteur.

La main-d'oeuvre du sous-secteur est principalement caractérisée par une très forte représentativité des femmes comparativement aux autres services gouvernementaux. En 1931, le taux de masculinité du sous-secteur, était de 75,4%. Cette situation a évolué rapidement car en 1941 déjà ce taux était de 59,5%, puis de 48,9% en 1951, ce qui signifie qu'il y avait alors plus de femmes que d'hommes. Tout comme l'évolution de l'importance de la main-d'oeuvre du sous-secteur, celle du taux de masculinité du sous-secteur est fluctuante. En effet, en 1961, ce taux est grimpé à 55,6% pour ensuite redescendre à 42,1% en 1971, puis à 27,1% en 1981. On peut donc en conclure qu'aujourd'hui, près de trois employés du sous-secteur sur quatre sont des femmes.

ÉVOLUTION FUTURE DE LA MAIN-D'OEUVRE: PERSPECTIVES

Si la tendance des dernières décennies se maintient, le volume de la main-d'oeuvre continuera à décliner tout comme le taux de masculinité. A cause du caractère fluctuant et irrégulier du sous-secteur toutefois, ces deux variables pourraient tout aussi bien connaître une croissance. Par conséquent, il est plutôt difficile de

prévoir l'évolution future d'un tel sous-secteur. Mentionnons pour terminer, que l'avenir du sous-secteur pourrait être conditionné par un détournement, en faveur de l'Ontario et du reste du Canada, de l'attrait actuel de ces organismes pour le Québec.

NOTES ET DÉFINITIONS[39]

Employé
Toute personne rémunérée pour les services rendus ou pour un congé payé durant la période de référence et pour qui on est requis de remplir une déclaration T-4 supplémentaire de Revenu Canada selon la Loi de l'impôt sur le revenu et les règlements y afférents.

La catégorie de la Direction, Scientifique et professionnelle
Se compose des groupes d'occupation qui élaborent les politiques administratives, dirigent les programmes administratifs et remplissent des fonctions connexes exigeant des aptitudes supérieures pour l'utilisation des ressources ou l'institution ou la modification des fonctions administratives. Le groupe de la haute direction est compris dans cette catégorie. De plus, elle se compose des groupes d'occupation qui appliquent de vastes connaissances acquises à l'université dans les domaines précisés dans les définitions du groupe et des groupes de professions dont l'exercice au Canada est généralement autorisé et réglementé par des organismes légalement constitués.

La catégorie administrative et service extérieur
Se compose des groupes d'occupation qui préparent, exécutent, dirigent et surveillent des programmes à l'intention du public ou intéressant les relations politiques et économiques du Canada avec les

---

39 L'information fournie dans cette section est tirée de la publication suivante de Statistique Canada: n° de catalogue 72-004 Emploi dans l'administration fédérale (1983).

autres pays et répondent aux besoins de la gestion interne dans la Fonction publique du Canada.

La catégorie technique

Se compose des groupes d'occupation qui effectuent des analyses, expériences et enquêtes dans les sciences naturelles, physiques et sociales et qui assurent la préparation, l'inspection et la mesure des substances et des matières biologiques, chimiques et physiques et la création, la construction, l'inspection, le fonctionnement et l'entretien d'appareils, de systèmes et de mécanismes complexes et l'exécution de tâches techniques similaires.

La catégorie du soutien administratif

Se compose des groupes d'occupation chargés de préparer, transcrire, transmettre, organise et tenir des documents, des rapports et des communications au moyen de procédés manuels, ou par le fonctionnement des machines et d'appareils divers ou d'appliquer formellement les règles et règlements.

La catégorie de l'exploitation

Se compose des groupes d'occupations qui exercent un métier ou exécutent un travail non spécialisé ayant rapport aux travaux de fabrication, d'entretien ou de réparation qui exigent le fonctionnement de machines, d'appareils et de véhicules, ainsi que les services postaux, de protection, correctionnels, personnels ou domestiques.

La catégorie "autres"

Le groupe des employés d'un ministère ou d'une corporation de département ou d'un fonds spécial pour lesquels la ventilation par groupe d'occupation n'est pas applicable ou pour lesquels on ne dispose pas de détails.

BIBLIOGRAPHIE RELATIVE AUX CHAPITRES 1, 2, 3, 7, 8, 9, 10 ET 11

Approvisionnement et Services Canada, Annuaire du Canada, différentes années.

_____, L'administration fédérale au Canada, différentes années.

BACCIGALUPO, Alain, L'administration québécoise, Paris, Berger-Lerrault, Encyclopédie administrative, 1976, 138 p.

BERTHIAUME, J.L., et Marc BOIVIN, La réforme municipale du gouvernement du Québec: une analyse de la déconcentration, Péribonka, 1983, 151 p.

Commission de la Fonction publique du Canada, Rapport annuel, différentes années.

Commission royale d'enquête sur l'organisation du gouvernement, président J.G. Glassco, 5 tomes, 1952.

Congrès de l'Union des municipalités de la province de Québec, La municipalité au Québec en 1968, Union des municipalités de la province de Québec, 1968, 215 p.

Conseil canadien de développement social, "L'évolution de l'État-providence au Canada (expansion et ralentissement)", in Le Devoir, 11 août 1984.

CROZIER, Michel, Le phénomène bureaucratique, Paris, Seuil, 1971, 382 p. Coll. Points.

Institut d'administration du Canada, Le gouvernement municipal dans le labyrinthe intergouvernemental, volume 23, n° 2, Ottawa, 1980, 321 p.

Institute for Research on Public Policy, volume 1, Series on Public Sector Employment in Canada, Public Employment and compensation in Canada: myths and realities, Scarborough, Edition David K. Foob, 1978, 188 p.

KERNAGHAN, Kenneth et al., Canadian public administration publique et profession, Toronto, Kenneth Kernaghan, 1983, 270 p.

LALANDE, Georges, "Une fonction publique pour quoi faire?" in Le Devoir, 7 juillet 1984.

Ministère des Affaires municipales du Québec, Répertoire des municipalités du Québec, 1983, 611 p.

Ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec, Bureau de la Statistique du Québec, Annuaire du Québec, Éditeur officiel, différentes années.

_____, Bureau de la Statistique du Québec, Comptes économiques des revenus et des dépenses, Québec 1961-1981, (données préliminaires 1982), 123 p.

_____, Bureau de la Statistique du Québec, Direction des statistiques économiques, Service des finances des gouvernements et des institutions à but non lucratif, Finances municipales, 1980, 1982, 96 p.

PONCELET, Maurice, Le management public, Montréal, P.U.Q. 1979, 197 p., Collection Eureka.

SAUVY, Alfred, Bureaux et bureaucratie, Paris, P.U.F. 1967, 126 p.

VIAU, Pierre, Les municipalités au Québec, Structures, Montréal, Éditions de la Place, 1968, 171 p.

BIBLIOGRAPHIE RELATIVE AUX CHAPITRES 4, 5 ET 6

BACCIGALUPO, Alain, Les grands rouages de la machine administrative québécoise, Montréal, Agence d'Arc Inc., 1978, 624 p.

BLAIS, André et Kenneth McROBERTS, "Dynamique et contraintes des finances publiques au Québec", in Politique 3, 1983, pp. 26-62.

BORGEAT, Louis et al., L'administration québécoise, organisation et fonctionnement, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1982, 268 p.

Bureau de la statistique du Québec, Prévision à moyen terme de l'emploi et du PIB au Québec, Québec, B.S.Q., 1982, Semestriel p.v: ill., T. 11.

Conseil du statut de la femme, Chiffres en main: Statistiques pour les Québécoises, Québec, E.O.Q., 1981, 277 p.

Conseil du Trésor, Bureau de recherche sur la rémunération, Analyse des tendances historiques des salariés dans les secteurs public et parapublic québécois de 1971-1972 à 1981-1982, Québec, Bibliothèque Nationale du Québec, 1982, 42 p.

_____, Bureau de recherche sur la rémunération, Dépenses et rémunération dans les administrations publiques, Évolution et importance relative, Québec, Ontario, Canada, 1970-1980, Québec, B.N.Q., 80 p.

_____, Bureau de recherche sur la rémunération, Nombre d'employés et salaires moyens des personnels des secteurs public et parapublic du Québec, Québec, 1983, 381 p.

_____, Crédit du Gouvernement du Québec, Budget 1984-1985, Québec, E.O.Q., 1982, 48 p.

DESROSIERS, Michel, Le Guide Impact, Montréal, Flammarion Ltée, 1979, 383 p.

DUSSEAULT, R. et R. BERNATCHEZ, "La fonction publique canadienne et québécoise", in Revue de l'administration publique du Canada, vol. 5, n° 1, 1972, pp. 74-159 et 281-374 vol. 15, n° 2.

GARANT, Patrice, La fonction publique canadienne et québécoise, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1973, 462 p.

GÉLINAS, André, Organismes autonomes et centraux, Québec, P.U.Q., 1979.

Gouvernement du Québec, Journaux de l'Assemblée législative du Québec, vol. LXVIII, 1933.

GOW, James Iain, "Histoire de l'administration publique québécoise", in Recherches sociologiques, vol. 16, n° 3, 1975, P.U.L., pp. 38-54.

_____, "L'administration québécoise de 1867 à 1900: un État en formation", in Revue canadienne de science politique, vol. XI, n° 3, sept. 1979, pp. 575-577.

_____, "La modernisation de la fonction publique du Québec", in Revue internationale des sciences administratives, 21, 1970, p. 235.

GOW, James Iain, L'évolution de l'administration publique du Québec, 1867-1970, Le système politique québécois, Québec, H.M.H., 1979, pp. 88-103.

_____, Administration publique comparée, Montréal, Département de science politique, Université de Montréal, 1983, 200 p.

_____, Histoire de l'administration québécoise, Montréal, Département de science politique, Université de Montréal, 1980, 131 p.

_____, Les dépenses du gouvernement du Québec, 1867-1970 comme indicateur d'activités étatiques, Montréal, Département de science politique, Université de Montréal, 1982, 45 p.

HOULE, François, "Stratégie économique et restructuration de l'État du Canada" in Politique 3, Montréal, Société québécoise de science politique, 1983, pp. 63-87.

LATOUCHE, Daniel, "La vraie nature de la Révolution tranquille", in Revue canadienne de science politique, VII, 3 sept. 1974, pp. 525-536.

Ministère de la Fonction publique, Direction du personnel d'encadrement, Pour une Fonction publique sensible aux besoins du public, compétence et efficacité. La voie de l'imputabilité, Québec, École nationale d'administration publique du Canada, 1982, 13 p.

_____, Rapport annuel, 1982-1983.

Ministère des Communications, Direction générale des publications gouvernementales, Répertoire de l'administration québécoise, Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 1983, 383 p.

Ministère des Finances, États financiers du Québec, année terminée le 31 mars 1980, Québec, E.O.Q., 84 p.

PAINCHAUD, Paul, Le service civil dans la province de Québec, (1867-1900), Thèse de maîtrise, Université de Montréal, 1956.

Recensement du Canada, 1941, volume VII, tableau 17, pp. 499-514; 1951, volume IV, tableau 16, pp. 10-16; 1961, (BFS 94-518), volume III, partie 2, tableau 1, pp. 1-12; 1971 et 1981, (BFS 92-925), tableau 1, pp. 1-2.

SKULSKA, Edwidge, Répertoire des ministères du gouvernement québécois, 1867-1981, Québec, Bibliothèque de l'Assemblée Nationale, 1983, 61 p.

Statistique Canada, Comptes économiques provinciaux, 1961-1982, cat. 13-213.

_____, Finances des administrations publiques provinciales, 1961-1983, cat. 68-207.

VÉZINA, Jean-P., "L'évolution des dépenses et recettes des administrations publiques. La poursuite du scénario actuel est-elle possible?" in Actualité économique, 53e année, 1977, p. 419.

CHAPITRE 12: LES INTERVENANTS SOCIAUX

Recherche et rédaction,

- Administration fédérale : Michel Marchand, CSST
- Administration provinciale : Diane Rodier, CSST

Collaboration,
Étienne Fabry, stagiaire, Université de Montréal

- Administration locale : Laurent Gratton, CSST

Collaboration,
Madeleine Sénécal, stagiaire, Université de Montréal

La Loi sur la santé et la sécurité du travail repose sur deux grands principes: l'élimination à la source des risques d'accidents ou des dangers pour la santé et la sécurité des travailleurs et la prise en charge de la santé et de la sécurité du travail par les employeurs et les travailleurs. Pour accomplir leur tâche, ceux-ci sont assistés par leurs associations patronales et syndicales, s'il y a lieu. Ils sont aussi appelés à collaborer avec d'autres organismes tels les départements de santé communautaire et l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail. Le sous-secteur de l'administration provinciale peut aussi compter sur les services d'une association sectorielle paritaire. Enfin, la Commission de la santé et de la sécurité du travail a le mandat de coordonner les différentes interventions en santé et en sécurité du travail.

Ce chapitre présente donc l'ensemble des intervenants concernés: les syndicats, le patronat, les organismes gouvernementaux, paragouvernementaux et autres. Les principaux points abordés sont l'historique, la structure, le fonctionnement et particulièrement le rôle respectif de chaque organisme.

Le secteur de l'administration publique se subdivise en trois sous-secteurs qui seront présentés dans l'ordre suivant: l'administration fédérale, l'administration provinciale et l'administration locale.

LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

En matière de négociation collective et de relations de travail, le sous-secteur de l'administration publique fédérale est régi par des législations différentes de celles qui régissent l'administration

provinciale. Référence sera donc faite ici, à ces législations, principalement la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique[40] et le Code canadien du travail[41]. L'objectif visé par le présent texte n'étant pas de présenter ces législations, seuls seront abordés les éléments de ces lois nécessaires à une bonne compréhension du rôle joué par les associations syndicales et patronales.

LES ASSOCIATIONS SYNDICALES

Il existe peu d'associations syndicales dans le sous-secteur de l'administration fédérale. Une organisation, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, domine largement les autres de par le nombre de membres qu'elle regroupe. Quant à l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada il mérite qu'on s'y arrête car il ne réunit que la seule catégorie des employés professionnels.

Avant de présenter ces deux organisations, soulignons que la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique détermine quels employés peuvent être membres d'une association. C'est en vertu de la même loi que la Commission des relations de travail accrédite une association syndicale pour représenter un groupe d'employés. Cette accréditation confère à l'association syndicale le droit exclusif de négociation et de représentation.

Alliance de la fonction publique du Canada

L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été fondée en 1966.

---

40 Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (S.R.C. 1970, chap. P-35).

41 Code canadien du travail (S.R.C. 1970, chap. L-1).

Elle représente quelque 180 000 cotisants dans l'ensemble du Canada et est l'agent négociateur de la majorité des employés du gouvernement fédéral du Canada.

Avant 1966, il existait deux groupes, soit l'Association du Service civil et la Fédération du Service civil: le premier rassemblait les travailleurs et travailleuses de la fonction fédérale sur une base régionale et le second par ministère ou organisme gouvernemental. A cette époque, les deux regroupements devaient se contenter de faire des représentations auprès du gouvernement et des organismes chargés de formuler des recommandations au gouvernement sur les conditions de travail de ses employés, tels que le Conseil national mixte et le Bureau de recherches sur les traitements. C'était le "régime de consultation obligatoire"[42]

C'est en 1967, année où le Parlement du Canada a adopté la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique que les employés fédéraux ont obtenu le droit de négocier collectivement. Cette loi précise que les unités de négociation sont fonction des groupes d'occupations. Ainsi, les employés qui accomplissent le même travail ou un travail similaire sont regroupés dans une même unité de négociation sans tenir compte du ministère ou de l'agence gouvernementale qui les emploie ou de l'emplacement géographique de leur travail.

C'est en raison de ce fait que l'Alliance détient 55 certificats d'accréditation différents pour chacun desquels une convention collective est négociée. Parmi les membres de l'Alliance, on retrouve de nombreuses et très diverses catégories d'emploi: cols bleus, employés de bureau et de secrétariat, enseignants, gardiens de

---

42 Maurice Lemelin, "La fonction publique fédérale: le cadre institutionnel" in: La Gestion des relations du travail au Québec, sous la direction de Noël Malette, McGraw-Hill, 1980, p. 626.

pénitencier, travailleurs sociaux, administrateurs, comptables, etc. En vertu d'autres lois, dont le Code canadien du travail, l'Alliance est également accréditée comme agent négociateur de 38 autres unités en dehors de la fonction publique fédérale.

La structure de l'Alliance ne repose pas sur les unités d'accréditation: elle est formée de 17 éléments (nommément désignés au schéma 3) qui regroupent quelque 1 327 sections locales pour l'ensemble du Canada. Un élément est composé de toutes les sections locales d'un même ministère à la condition qu'elles regroupent plus de 1 500 membres. Si les sections locales d'un même ministère comptent moins de 1 500 membres, elles sont versées dans l'Élément national. Tous les éléments, à l'exception de l'Association de la Fonction publique des Territoires du Nord-ouest, ont des sections locales parmi les 251 que l'on compte au Québec.

Les éléments ont pour principales fonctions de servir les membres et d'assurer la liaison entre ceux-ci, le secrétariat central et la permanence de l'Alliance. Ainsi, les éléments s'occupent des griefs au niveau ministériel et assurent la représentation des membres en matière d'appel lors de promotions ou de renvois. De même, ils représentent les membres dans le cadre de consultations patronales-syndicales, relativement aux questions de classification et de conditions de travail non visées par les conventions collectives.

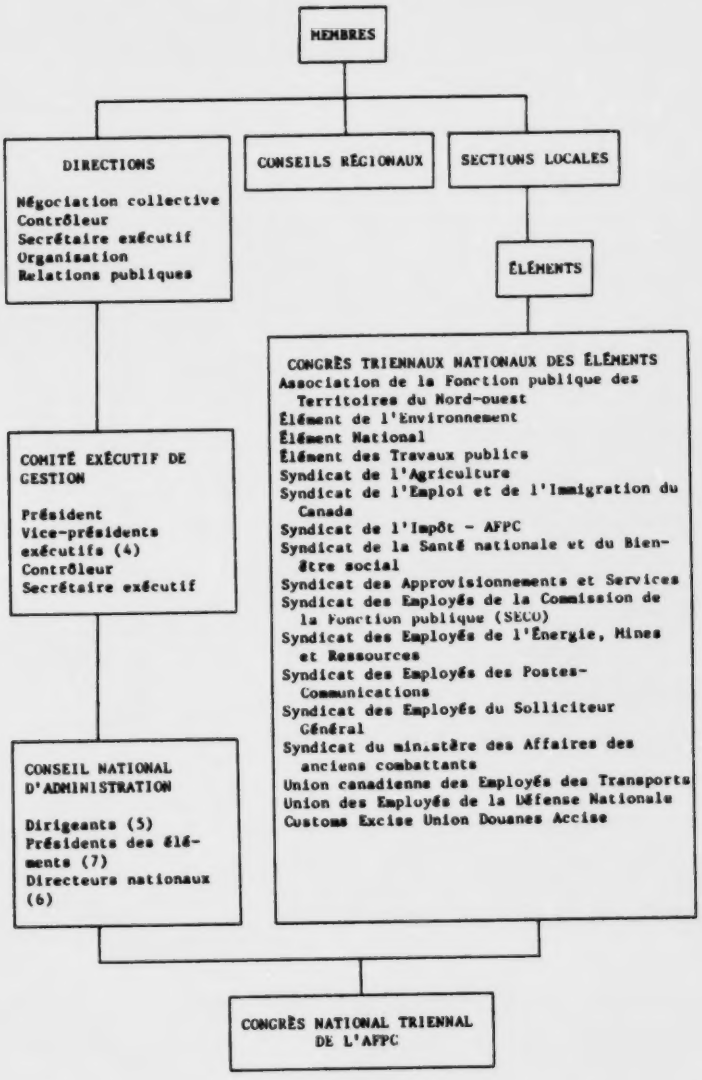
Les sections locales constituent "la présence visible de l'Alliance au niveau de l'employé"[43]: elles fournissent aux membres des renseignements et des conseils et les représentent lors de plaintes, griefs et de consultations patronales-syndicales.

---

43 Alliance de la Fonction publique du Canada "La section locale" in bulletin Information, Ottawa, 1982, p. 1.

SCHÉMA 3

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
ORGANIGRAMME DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



Source : Alliance de la Fonction publique du Canada, "Mode d'organisation et rôles de l'AFPC", in bulletin Information, Ottawa, septembre 1982, p. 1.

Les sections locales sont également regroupées dans les conseils régionaux de l'Alliance, répartis dans 20 zones géographiques au Canada. Ces conseils régionaux ont pour objet d'assurer la liaison entre les sections locales des éléments: leur rôle est de s'occuper des affaires communautaires, sociales et récréatives, d'organiser les campagnes de l'Alliance, comme l'action politique, lorsqu'ils en reçoivent mandat du Conseil national d'administration ou du Comité exécutif de gestion.

Toutefois, l'autorité suprême de l'Alliance est le Congrès national qui a lieu tous les trois ans. Il réunit le président national et les quatre vice-présidents exécutifs, les six directeurs nationaux, le président de chaque élément et les délégués des éléments élus à raison d'un délégué par tranche de 400 membres d'un élément. Ces délégués sont élus au scrutin secret aux congrès des éléments tenus six mois avant le Congrès national. Les résolutions étudiées au Congrès national lui sont soumises par les congrès de éléments ou par le Conseil national d'administration.

C'est par le Congrès national que sont élus le président national et les quatre vice-présidents exécutifs. Les directeurs nationaux représentant les cinq régions du Canada sont élus à l'intérieur du Congrès national par les délégués de leur région respective. Le sixième directeur national, représentant les membres travaillant à l'extérieur du pays, est nommé par le Comité exécutif de gestion immédiatement après chaque congrès.

Entre les congrès nationaux, le Conseil national d'administration et le Comité exécutif de gestion sont chargés de préciser et de mettre en oeuvre les orientations et politiques de l'Alliance en conformité avec les politiques adoptées par le Congrès national. Le schéma 3 indique la composition de ces deux organismes.

Il importe de souligner que tout ce qui touche la négociation

collective relève principalement du Conseil national d'administration. C'est lui qui nomme les comités de négociation, détermine les politiques de négociation et ratifie les conventions collectives après consultation des membres de l'unité de négociation par scrutin secret, à moins qu'un élément représente tous les employés dans une unité de négociation. Cette dernière possibilité est peu fréquente parce que, les unités d'accréditation ayant été découpées sur la base des postes d'occupations, il est rare qu'un ensemble de fonctions soit exercé exclusivement dans un seul ministère ou organisme gouvernemental.

Le Conseil national d'administration est aussi responsable de l'embauche des membres du personnel de l'Alliance c'est-à-dire quelque 300 personnes travaillant dans 24 bureaux différents au Canada pour remplir ces différents mandats. Les fonctions de ce personnel à plein temps ou à temps partiel sont regroupées sous cinq directions: négociation collective, contrôleur, secrétaire exécutif, organisation et relations publiques. La direction de la négociation collective comprend cinq sections: négociation, économie et recherche, classification, griefs et arbitrage des griefs, et santé et sécurité.

Au congrès national de 1979, les délégués adoptaient une déclaration de principe relativement à la sécurité et l'hygiène. Suite à l'adoption de cette déclaration, l'Alliance lançait une campagne visant à améliorer les conditions de santé et de sécurité pour ses membres.

> "A cette fin, la section de la santé et de la sécurité a pour tâche principale de fournir aux membres des ressources et les outils nécessaires pour obliger l'employeur à assainir leur milieu de travail. (...) Elle est chargée d'aider les Éléments à réviser les politiques et directives ministérielles pertinentes à la santé et à la sécurité; de mettre sur pied des comités mixtes de santé et de sécurité tant au niveau national qu'au sein des milieux de travail locaux; de dispenser des conseils

techniques et de la documentation portant sur des risques précis ou des conditions de travail insalubres; d'interpréter les politiques, normes et directives du Conseil du Trésor, les lois et règlements et d'autres renseignements pertinents; de faire des recherches et de fournir la documentation d'appoint nécessaire aux griefs relatifs à la santé et à la sécurité, aux plaintes et aux demandes d'indemnisation pour les accidents du travail."[44]

La section est également responsable de la préparation et de la diffusion des programmes d'information et de formation auprès des membres et des dirigeants élus de l'Alliance. Au Québec, la section utilise les cours préparés par la FTQ dans le domaine de la santé et la sécurité en faisant les adaptations nécessaires au contexte de la fonction publique fédérale.

En dernier lieu, il faut mentionner que l'Alliance de la Fonction publique du Canada est directement affiliée au Congrès du Travail du Canada. Par ailleurs, chaque section locale est libre de s'affilier ou non aux Fédérations provinciales du travail. Au Québec, environ 80 % des sections locales sont affiliées à la FTQ.

Institut professionnel de la fonction publique du Canada[45]

L'institut professionnel de la fonction publique du Canada regroupe principalement des employés professionnels: ingénieurs, avocats (ates), infirmiers (ères), médecins, architectes et autres. Les membres de l'Institut proviennent majoritairement des ministères et organismes relevant du gouvernement fédéral, mais certains sont à l'emploi de gouvernements provinciaux ou d'administrations municipales.

---

44 Alliance de la Fonction publique du Canada, "Mode d'organisation et rôle de l'AFPC" in bulletin Information, Ottawa, septembre 1982, p. 8.

45 Renseignements tirés d'une pochette d'information produite par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada.

Les quelque 18 500 membres sont organisés en groupes sur la base d'unités de négociation qui correspondent en général aux groupes professionnels prévus dans la législation applicable sur la négociation collective. Ainsi, l'Institut est l'agent négociateur accrédité de 39 groupes différents dont la vaste majorité fait partie du secteur de l'administration publique fédérale. Au Québec, l'Institut représente environ 1 900 membres à l'emploi du gouvernement fédéral.

Les origines de l'Institut remontent à 1920, année où quelques ingénieurs du Service civil fédéral se réunissaient et se donnaient, entre autres objectifs, celui de promouvoir le bien-être des membres de leur groupe.

Les structures de l'Institut font de l'assemblée générale annuelle des délégués de chacun des groupes membres l'organe directeur suprême. Entre ces assemblées générales annuelles, le Conseil d'administration définit les orientations à suivre.

Parallèlement au regroupement par type de professions, l'Institut s'est également donné une structure régionale qui prévoit que les membres résidant hors de la région de la Capitale Nationale sont organisés en cinq régions géographiques dont une couvre le Québec. Chaque région est dotée d'un exécutif régional.

Sur le plan de la négociation collective, c'est l'Institut qui est l'agent négociateur accrédité. Il n'en demeure pas moins que le comité exécutif de chaque groupe professionnel doit jouer un rôle actif dans le déroulement de la négociation. En effet, c'est lui qui doit identifier et recueuillir les revendications contractuelles avant de négocier avec l'employeur.

Enfin, il faut mentionner que l'Institut compte sur un personnel de plus de 50 personnes pour offrir à ses membres des services de négociation collective, de recherche, de représentation en matière de griefs et d'appels devant différents organismes, de consultation, d'information et de formation. Signalons que dans le domaine de la formation, l'Institut offre à ses membres un cours en hygiène et sécurité du travail.

Les effectifs syndicaux

Les renseignements obtenus du Service d'information sur les relations industrielles de Travail Canada permettent d'établir que l'ensemble des conventions collectives signées dans le secteur de l'administration publique fédérale couvre quelque 29 405 travailleurs et travailleuses au Québec.

Ces données ont été recueillies par Travail Canada au moment où s'est faite l'analyse de toutes les conventions collectives en vigueur en juin 1982 et signées en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique ou le Code canadien du travail. Depuis cette date, ces données ont été tenues à jour, mais seulement pour les conventions collectives concernant plus de 500 personnes.

Au tableau 53 sur la répartition de l'effectif syndical selon l'affiliation au Québec, nous voyons que l'Alliance de la fonction publique du Canada représente 90,5 % des travailleurs et travailleuses syndiqués du secteur, suivie très loin derrière par l'Institut protessionnel de la fonction publique du Canada qui représente 6,4 % des fonctionnaires.

Malheureusement, les données sur les effectifs syndicaux dans le secteur ne sont pas ventilées selon la région administrative du Québec ni le sous-secteur d'activités.

TABLEAU 53

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SYNDICAL SELON L'AFFILIATION
(Québec, 1984)

Affiliation	Effectif syndical	Répartition en %
CTC/FTQ		
Alliance de la fonction publique du Canada	26 555	90,3
Divers syndicats	480	1,6
TOTAL	27 035	91,9
Indépendants		
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	1 910	6,5
Organisations diverses	460	1,6
TOTAL	2 370	8,1
GRAND TOTAL	29 405	100,0

Source : Travail Canada, Service d'information sur les relations industrielles, juin 1984.

L'ensemble des 29 405 travailleurs et travailleuses syndiqués représente un taux de syndicalisation de 60,1 % pour le sous-secteur de l'administration publique fédérale, taux obtenu en divisant les effectifs syndicaux obtenus de Travail Canada par le nombre d'employés que la Commission de la fonction publique du Canada déclare avoir au Québec pour l'année 1983, soit 48 930.

LES ASSOCIATIONS PATRONALES

Évidemment, dans le sous-secteur de l'administration fédérale, il n'existe pas d'associations d'employeurs telles que définies à l'article I de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Toutefois, certains organismes ont un rôle particulier à jouer, soit dans le domaine des relations de travail ou dans celui de la santé et la sécurité du travail. Nous allons donc tenter dans la présente section de présenter succintement ces organismes et les rôles respectifs qu'ils sont appelés à jouer dans chacun des deux domaines.

A l'annexe I de la loi sur les relations de travail dans la fonction publique, se trouve une énumération des ministères et organismes gouvernementaux régis par ladite loi (voir tableau 54). On y voit "que les conditions d'emploi des fonctionnaires sont établies ou approuvées en totalité ou en partie par un ministre de la Couronne, le Conseil du Trésor ou le gouverneur en conseil"[46].

Tous les autres organismes ou corporations de la Couronne sont régis par le Code canadien du travail. Ils ne font habituellement pas partie du sous-secteur d'activités administration fédérale, et sont classés dans le secteur de leur activité principale: la

---

46 Loi sur l'administration financière (S.R.C. 1970, chap. F-10) article 7.

TABLEAU 54

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES RÉGIS PAR LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

PARTIE I

Ministères, départements et autres éléments de la fonction publique du Canada pour lesquels sa Majesté, représentée par le conseil du Trésor, est l'employeur:

Ministère de l'Agriculture
Ministère des Communications
Ministère de la Consommation et des Corporations
Ministère de l'Énergie, des Mines et des Ressources
Ministère de l'Environnement
Ministère des Pêches et des Océans
Ministère des Affaires extérieures
Ministère des Finances
Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien
Département des Assurances
Ministère de la Justice
Ministère du Travail
Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration
Ministère de la Défense nationale
Ministère de la Santé nationale et du Bien-Être social
Ministère du Revenu national
Ministère des Travaux publics
Secrétariat d'État du Canada
Ministère des A provisionnements et Services
Ministère du Solliciteur général
Ministère des Transports
Conseil du Trésor
Ministère des Affaires des anciens combattants
Ministère de l'Expansion industrielle régionale
Office de stabilisation des prix agricoles
Office d'expansion économique de la région atlantique
Commission canadienne des grains
Commission canadienne du lait
Office canadien des provendes
Service canadien des pénitenciers
Commission canadienne des pensions
Commission canadienne des transports
Directeur de l'établissement de soldats
Directeur des terres destinées aux anciens combattants
Bureau fédéral de la statistique
Office fédéral du charbon
Organisation des mesures d'urgence
Agence canadienne de développement international
Office des prix des produits de la pêche
Imprimerie de l'État
Commission d'appel de l'immigration
Commission mixte internationale (section canadienne)
Administration de l'utilisation des terrains marécageux des provinces maritimes
Office du développement municipal et des prêts aux municipalités
Commission de la Capitale nationale
Office national de l'énergie
Bibliothèque nationale
Musées nationaux du Canada
Commission nationale des libérations conditionnelles
Bureau du directeur général des élections
Secrétariat du gouverneur général
Bureau du commissaire à la représentation
Bureau du surintendant des faillites
Administration de l'assistance à l'agriculture des Prairies
Administration du rétablissement agricole des Prairies
Bureau du Conseil privé
Archives publiques
Commission de la fonction publique
Commission d'enquête sur les pratiques restrictives du commerce
Gendarmerie royale du Canada
Personnel de la Cour de l'Échiquier
Personnel de la Cour suprême
Commission de révision des statuts
Commission du tarif
Commission d'appel de l'impôt
Commission d'assurance-chômage
Commission des allocations aux anciens combattants
Office des recherches sur les pêcheries
Bureau du commissaire des langues officielles
Commission de réforme du droit du Canada
Bureau de services juridiques des pensions
Conseil de revision des pensions
Département d'État des Sciences et de la Technologie
Information Canada
Conseil canadien des relations du travail
Office fédéral du charbon
Secrétariat des conférences intergouvernementales canadiennes
Conseil de recherches pour la défense
Secrétariat des relations fédérales-provinciales
Bureau de la coordonnatrice de la situation de la femme
Commission de lutte contre l'inflation
Bureau du Directeur en vertu de la Loi anti-inflation
Tribunal d'appel en matière d'inflation
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
Commission canadienne des droits de la personne
Bureau du commissaire à la magistrature fédérale
Office des indemnisations pétrolières
Office de répartition des approvisionnements d'énergie
Département d'État au développement économique
Département d'État chargé du Développement social
Agence d'examen de l'investissement étranger
Commissariats à l'information et à la protection de la vie privée au Canada
Conseil national de commercialisation des produits de ferme

TABLEAU 54 (suite)

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
LISTE DES MINISTÈRES ET ORGANISMES RÉGIS PAR LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

PARTIE II

Éléments de la fonction publique du Canada qui sont des employeurs distincts:

Commission de contrôle de l'énergie atomique
Conseil économique du Canada
Conseil des recherches médicales
Office national du film
Conseil national de recherches du Canada
Commission d'énergie du Nord canadien
Commission des relations de travail dans la fonction publique
Conseil des sciences du Canada
Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale
Bureau du vérificateur général du Canada
Conseil de recherches en sciences humaines
Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie
Administration du pipe-line du Nord
Personnel des fonds non publics
Forces canadiennes
Conseil consultatif canadien de la situation de la femme

Source : Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (SRC 1970, chap. P-35), annexe I, et Loi sur l'administration financière (SRC 1970, chap. F-10), annexe A.

Société Radio-Canada dans le secteur des communications et Air Canada dans celui du transport par exemple. La Société centrale d'hypothèques et de logement qui, tout en faisant partie du secteur administration fédérale est régie par le Code canadien du travail, constitue toutefois une exception. La loi sur les relations de travail dans la fonction publique définit deux types d'employeurs: le Conseil du Trésor et les employeurs distincts.

Le Conseil du Trésor est un comité du Conseil des ministres: composé de six membres, dont le président du Conseil du Trésor et le ministre des Finances, il a pour mandat de conseiller le gouvernement sur la sélection des programmes et opérations qui lui permettent de réaliser ses objectifs.

> "Le Secrétariat du Conseil du Trésor est l'un des deux organes administratifs du Conseil du Trésor[47]. Il examine toutes les propositions de dépenses et exerce à cet égard un contrôle permanent. Il propose la politique de gestion du personnel et négocie en tant qu'employeur les conventions collectives avec les négociateurs de la Fonction publique"[48]

La loi stipule que le Conseil du Trésor est le représentant de tous les ministères et organismes gouvernementaux énumérés à la première partie de son annexe 1 (voir tableau 52).

Les organismes désignés dans la deuxième partie de ladite annexe (voir tableau 53) sont des employeurs distincts qui jouissent d'une plus grande indépendance par rapport à l'Administration centrale. Cette autonomie leur est conférée par des dispositions statutaires, par la pratique administrative ou par le fait de leurs fonctions

---

47 L'autre organe est le Contrôleur général du Canada.

48 Approvisionnements et Services Canada, Centre du service au public, Répertoire 1984 des programmes et services du gouvernement canadien, Ottawa, 1984, p. 172.

spécifiques"[49]. Ils doivent, aux termes de l'article 55 de la Loi sur l'administration financière, recevoir l'approbation du gouverneur en conseil avant de conclure une convention collective avec les représentants de leurs employés.

Dans le domaine santé et sécurité du travail, les choses sont un peu confuses parce qu'au moment où ces lignes sont rédigées, un changement de régime est en voie de réalisation. Avant l'adoption du projet de loi C-34, modifiant le Code canadien du travail et la Loi sur l'administration financière en juin 1984, c'est le Conseil du Trésor qui était le premier responsable. L'article 7 de la Loi sur l'administration financière stipulait que le Conseil du Trésor pouvait établir des "normes régissant les conditions physiques de travail, d'hygiène et de sécurité, en ce qui concerne les personnes employées dans la fonction publique, et en prévoir l'application"[50], ce qui couvrait le personnel de tous les ministères et organismes gouvernementaux désignés à la première partie de l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

Le Conseil du Trésor avait donc élaboré une ensemble de normes et de règles contenues dans le Manuel de l'hygiène et de la sécurité professionnelle[51], et faisait appel à Travail Canada et à Santé et Bien-Être Canada, deux ministères du gouvernement fédéral, pour leur mise en application.

---

49 Patrice Garand et Claude Berlinguette, "La fonction publique fédérale: le cadre juridique" in La Gestion des relations du Travail du Québec sous la direction de Noël Malette, McGraw-Hill, 1980, p. 613.

50 Loi sur l'administration financière (S.R.C. 1970, chap. F-10) article 7 (1) g).

51 Pour se renseigner davantage sur le contenu de ce manuel, le lecteur consultera le chapitre traitant de la législation.

Pour l'aspect sécurité, le Conseil avait confié à Travail Canada, par l'intermédiaire des agents de sécurité nommés en vertu du Code canadien du travail (partie IV), la responsabilité des inspections périodiques et des enquêtes sur les accidents au sein de la fonction publique. Travail Canada était également chargé de conseiller les ministères au sujet des mesures à prendre pour corriger les conditions de travail dangereuses.

Pour le volet hygiène, le Conseil du Trésor avait confié à Santé et Bien-Être Canada (Direction générale des services médicaux) la responsabilité "des services de santé ainsi que la surveillance des conditions de travail dans les immeubles du gouvernement fédéral"[52].

Toutefois, le projet de la loi C-34, adopté en juin 1984, a retiré au Conseil du Trésor son pouvoir d'édicter des normes. En contrepartie, les amendements adoptés assujettissent le personnel de la fonction publique (i.e. tous les ministères et organismes gouvernementaux couverts par la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique) à la quatrième partie du Code canadien du travail qui traite d'hygiène et de sécurité professionnelle.

L'adoption de ce projet de loi vient donc instaurer un régime universel en matière de santé et de sécurité du travail pour tous les organismes et employeurs relevant de la juridiction fédérale. Dorénavant, les employés de la fonction publique auront les mêmes droits et privilèges que les autres travailleurs couverts par le Code canadien du travail[53].

---

52 Approvisionnements et Services Canada, op. cit. p. 251.

53 Le contenu de la quatrième partie du Code canadien du travail est présenté au chapitre traitant de la législation.

Dorénavant aussi, le Conseil du Trésor et les autres employeurs distincts de la fonction publique seront soumis au même régime que tout autre employeur couvert par la juridiction fédérale.

ANALYSE DU CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Le ministère fédéral du Travail fait l'analyse des conventions collectives signées au Canada en vertu de la Loi des relations de travail dans la fonction publique et du Code canadien du travail. Une première opération a permis d'analyser et de codifier toutes les conventions collectives en vigueur en juin 1982. Après cette date, seules les conventions collectives renouvelées touchant plus de 500 travailleurs ont été analysées et insérées dans les résultats.

Le Service d'information sur les relations industrielles de Travail Canada, chargé de dispenser des renseignements et des données sur le travail aux personnes et organismes impliqués dans les relations de travail, a fourni les résultats compilés pour 37 conventions collectives signées dans le secteur de l'administration fédérale et qui touchent 29 405 travailleurs et travailleuses oeuvrant au Québec.

Des quelque 165 variables différentes analysées par l'équipe de Travail Canada, trois touchent la santé et la sécurité du travail.

La première permet de constater qu'une seule convention collective oblige l'employeur à fournir sans frais aux employés un ou des équipements de sécurité. Toutes les autres conventions sont muettes sur la fourniture des équipements de sécurité.

La seconde variable fait ressortir que 32 conventions ont une clause relative à un programme spécifique de sécurité et que 13 en ont une relative à l'existence d'un comité de sécurité.

La dernière variable traite des indemnités versées lorsqu'un travailleur s'absente en raison d'un accident du travail. Un total de 33 conventions collectives ont une disposition à l'effet que le travailleur accidenté reçoit une compensation financière égale à la différence entre son salaire régulier et les indemnités d'accident de travail.

Ainsi donc, à l'exception d'une seule, toutes les conventions collectives sont muettes en regard des équipements de sécurité alors que près de 90 % ont une disposition visant à protéger le pouvoir économique du travailleur accidenté.

AUTRES INTERVENANTS POUR LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE

Ministère du Travail du Canada

Avant l'adoption du projet de loi C-34 en juin 1984, le ministère du Travail intervenait dans le sous-secteur de l'administration fédérale de par le normes édictées par le Conseil du Trésor (voir à ce sujet la section traitant des associations patronales). Lesdites normes déterminaient que les agents de sécurité du ministère du Travail pouvaient faire des inspections périodiques, effectuer des enquêtes suite à un accident et même conseiller les mesures à prendre pour corriger les conditions de travail dangereuses.

Le ministère a également un rôle à jouer concernant l'indemnisation des travailleurs de la fonction fédérale victimes d'un accident de travail. La loi sur l'indemnisation des employés de l'État prévoit que les commissions provinciales des accidents du travail doivent "s'occuper des soins à assurer aux employés blessés, se prononcer sur les demandes d'indemnisation et verser les indemnités au nom du

gouvernement fédéral"[54]. Travail Canada, est chargé d'acheminer "les réclamations des employés des différents ministères et organismes vers les autorités provinciales compétentes et de voir à assurer le paiement des indemnités à chaque requérant jusqu'à règlement complet du cas"[55], et de rembourser les dépenses effectuées par les Commissions provinciales en vertu de cette Loi.

Depuis l'adoption du projet de loi C-34 en juin 1984, la fonction publique fédérale est régie par la quatrième partie du Code canadien du Travail. Ainsi, le rôle de Travail Canada ne sera plus fondé sur les normes édictées par le Conseil du Trésor mais sur les dispositions dudit projet de loi. Les ministères et organismes gouvernementaux fédéraux seront donc traités comme tout autre employeur relevant de la juridiction fédérale.

Il est trop tôt pour préciser comment le rôle du ministère sera affecté par les modifications apportées à cette quatrième partie du Code canadien du Travail. Toutefois, un dépliant du ministère[56], préparé avant l'adoption des amendements, précise que le rôle de ce dernier, et plus spécifiquement de la Direction de la sécurité et de l'hygiène au travail est de "faire des recommandations pour l'élaboration de la législation et de voir à la préparation des règlements, des politiques et du matériel publicitaire en matière de sécurité et d'hygiène du travail". Le document souligne que le ministère fournit aussi un soutien technique dans les domaines de

---

54 Travail Canada, Guide de l'employeur, méthodes à suivre pour l'établissement des rapports d'accidents de travail et de maladies professionnelles en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, Approvisionnement et Services Canada, 1983, p. 1.

55 Ibid., p. 1.

56 Travail Canada, Le rôle de Travail Canada, Approvisionnement et Services Canada 1983, n° de cat. L-31-43/1983.

de la sécurité minière, de l'hygiène industrielle, de la médecine professionnelle, du génie de la sécurité industrielle, de la statistique et de l'indemnisation des blessures. Pour remplir son rôle, le ministère dispose de bureaux régionaux où des agents des affaires du travail sont chargés d'inspecter les entreprises relevant de la compétence fédérale. De plus, ils donnent des conseils, organisent des séminaires sur la sécurité et aident à la création de comités de sécurité.

Quant au rôle du ministère en regard de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, il ne semble pas qu'il soit modifié par le projet de loi C-34.

Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle

Le Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle est un organisme créé suite aux amendements apportées en juin 1984 au Code canadien du Travail (partie IV). Il se compose d'au plus 14 membres qui représentent également le patronat et les travailleurs et d'un maximum de deux autres personnes "qui possèdent des connaissances en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle ou qui sont touchées par ces questions"[57].

C'est le Conseil des ministres du Canada qui désigne les membres du Conseil et parmi eux le président et le vice-président. Au moment où ces lignes sont rédigées, le Conseil des ministres n'a pas encore procédé à ces nominations et en outre, les articles en question du Code canadien du travail n'ont pas encore été promulgués.

Le rôle de ce conseil est, d'une part, de conseiller le ministre responsable de l'application de la loi sur les questions qui lui

---

57 Code canadien du travail (S.R.C. 1970, chap. L-1) tel qu'amendé par le projet de loi C-34 adopté le 27 juin 1984, article 96 (2).

sont signalées ou soumises en matière d'hygiène et de sécurité professionnelle pour les emplois couverts par la loi et, d'autre part, de présenter au ministre des recommandations portant sur le contrôle de l'application de la loi.

LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE

Le sous-secteur de l'administration provinciale sera présenté en deux volets: en premier lieu, selon la délimitation du sous-secteur établie par le Bureau de la statistique du Québec en 1984 (BSQ 84) et en deuxième lieu selon celle de l'association sectorielle paritaire (ASP). Il arrive en effet, et c'est le cas ici, que ces délimitations de secteurs ne coïncident pas. La délinitation de secteur d'une association sectorielle en santé et en sécurité du travail résulte plus particulièrement d'une entente entre les parties. Dans le cas précis de l'administration provinciale, le critère retenu, lors de la délimitation du secteur de l'ASP, a été celui de "personnel nommé ou rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique" (L.R.Q., chap. F-3.1).

Le sous-secteur administration provinciale (BSQ 84) compte 52 502 travailleurs syndiqués regroupés dans 13 associations, cinq d'entre elles représentant 97 % de l'effectif syndical. La présentation se limitera à ces cinq syndicats, puisque les autres ne comptent chacun que moins de un pour cent de l'effectif. Ces mêmes syndicats sont présents dans le sous-secteur couvert par l'association sectorielle. Le nombre de travailleurs qu'ils représentent à l'intérieur de l'ASP est toutefois supérieur à cause de la différence de délimitation. L'activité de certains organismes, et c'est le cas des activités relatives à l'assurance, n'est plus considérée comme de l'administration publique selon le B.S.Q. Ces organismes qui ont du personnel nommé ou rémunéré en vertu de la loi sur la fonction publique sont toutefois couverts par l'association secto-

rielle. Le calcul des effectifs correspondant à ces délimitations est expliqué à la section "L'effectif syndical". Il faut ajouter pour l'association sectorielle cinq syndicats présents dans les organismes identifiés par le règlement sur les associations sectorielles[58]. Ceux-ci ne feront pas l'objet d'une présentation particulière étant donné leur faible effectif de 1,2 %.

LES ASSOCIATIONS SYNDICALES[59]

Voici un bref aperçu de l'implantation du syndicalisme dans le secteur; il sera suivi de la présentation des principales associations syndicales.

Avant 1965, les salariés directs de l'État, fonctionnaires et ouvriers, ne pouvaient se syndiquer parce que le gouvernement provincial n'était pas soumis à la loi de 1944 sur les relations ouvrières.

En 1964, les lois régissant les relations de travail furent remplacées par le Code du travail. L'année suivante, la loi sur la fonction publique reconnaissait le principe selon lequel le Code du travail devait s'appliquer aux salariés de l'État: elle prévoyait aussi quelques modalités particulières, entre autres les modes d'accréditation pour les employés directs de l'État: l'un statutaire pour un premier groupe, le plus important de tous, les fonctionnaires (SFPQ), et l'autre, réglementaire, pour les autres groupes d'employés.

---

58 Gazette officielle du Québec, Règlement modifiant le règlement sur les associations sectorielles paritaires, Décret 582-83, p. 1732.

59 Hébert, Gérard, "La négociation du secteur public provincial: histoire et cadre institutionnel" in La gestion des relations de travail au Québec, sous la direction de Noël Mallette, McGraw-Hill, Montréal, 1980.

Les employés qui ne se retrouvent pas dans le Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ) appartiennent à quatre catégories définies par la loi: les professionnels des anciennes corporations professionnelles qui peuvent constituer des groupes distincts, comme les avocats et notaires, les médecins et les comptables agréés; les nouveaux professionnels (économistes, sociologues, géographes) qui, eux, sont regroupés dans un syndicat; les professeurs à l'emploi direct de l'État; les agents de la paix constituent une autre catégorie et c'est la seule à ne pas disposer du droit à l'affiliation.

L'adoption du projet de loi 50 remplaçant la Loi sur la fonction publique en 1978 n'a pas modifié les dispositions relatives au régime syndical[60].

Toutefois, un groupe de salariés de l'État n'est pas régi par la Loi sur la fonction publique: il s'agit des membres policiers de la Sûreté du Québec qui relèvent d'une législation spéciale, la Loi concernant le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec.

Outre la Loi sur la fonction publique, la Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec donne aussi lieu à une accréditation dans ce secteur.

Le portrait des associations suivantes a été tracé à partir de l'information recueillie auprès de représentants de ces associations et d'une consultation de documents internes.

---

60 Le projet de loi 50 a lui-même été remplacé par le chapitre 55 adopté en 1983.

Le syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec (SFPQ)[61]

Les débuts du SFPQ remontent à 1961. En mars 1961, un noyau de fonctionnaires provinciaux de Montréal et d'employés de la Régie des alcools formèrent avec l'aide de la CSN (avec qui ils obtinrent une entente de services jusqu'en 1966), le Syndicat national des fonctionnaires provinciaux du Québec.

En juillet 1961, un syndicat semblable est aussi fondé à Québec. La fusion de ces deux syndicats donne naissance, le 26 septembre 1962, au SFPQ.

En 1964, un conflit entre le SFPQ et le Conseil général des employés du gouvernement, créé en 1949 et qui prétendait, lui aussi, représenter les employés du gouvernement, donna lieu à un référendum où le SFPQ obtint une majorité absolue de 76 % des voix. La même année, le Code du travail consacre le droit des travailleurs à la syndicalisation; le SFPQ obtient alors des certificats de reconnaissance syndicale dans l'ensemble des ministères du gouvernement provincial.

En 1965, la loi sur la fonction publique, qui établit un régime syndical particulier pour la fonction publique, reconnaissait le SFPQ comme agent négociateur de l'ensemble des fonctionnaires et des ouvriers de la fonction publique. Cette loi accordait aux fonctionnaires provinciaux le droit de grève avec restrictions et le droit d'affiliation. Le SFPQ s'affiliait à la CSN avec qui il détenait une entente de services.

---

61 Jacques Rouillard, Histoire de la CSN 1921-1981, Boréal Express, Montréal, 1981.

SFPQ, Service de l'éducation et de l'action politique, Moi, je connais mon syndicat, janvier 1984.

En septembre 1972, l'année du premier front commun, le SFPQ et ses 35 000 membres se désaffilièrent de la CSN par un vote de 51 % des voix; le syndicat estimait pouvoir offrir à meilleur coût les services qu'il retirait de la centrale.

Le SFPQ, constitué en vertu de la loi des syndicats professionnels depuis le 6 décembre 1972, est une association de fonctionnaires et d'ouvriers à l'emploi du gouvernement de la province de Québec ou de ses organismes.

Le SFPQ est présentement le plus important syndicat indépendant au Québec. La structure du SFPQ comporte trois paliers: local, régional et provincial. Le syndicat compte actuellement 188 sections locales dans la province. Les sections sont regroupées sur une base géographique en 12 régions. Au niveau provincial, le congrès, qui a lieu tous les deux ans, procède à l'élection de l'exécutif et se prononce sur l'orientation et les politiques du syndicat. L'exécutif composé de 11 membres a pour responsabilité de représenter le syndicat et d'en gérer les affaires.

Le conseil syndical demeure l'instance décisionnelle entre les congrès; il se compose des membres de l'exécutif, des représentants régionaux, des délégués officiels de sections, des membres des comités permanents libérés à plein temps et de l'adjoint au président général. Le SFPQ compte aussi un bureau de coordination provincial qui regroupe les membres de l'exécutif, les représentants régionaux et les coordonnateurs des comités de griefs. Le mandat du bureau de coordination est de définir les actions nécessaires pour assurer l'application de la convention collective.

Il existe une structure particulière pour la santé et la sécurité du travail: un comité permanent au niveau provincial et, au niveau local, un responsable de l'hygiène et de la sécurité.

Plusieurs comités paritaires de santé et de sécurité du travail sont déjà en place dans les établissements.

Le syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)

L'histoire du Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) débute véritablement en 1964 avec le Syndicat professionnel des ingénieurs du gouvernement du Québec.

Suite à l'instauration du Code du travail en 1964, lequel reconnaît le droit à la syndicalisation pour les travailleurs de la fonction publique, des certificats de reconnaissance syndicale sont obtenus ministère par ministère. En 1965, le gouvernement soumet les fonctionnaires à un régime distinct, la Loi de la fonction publique.

Lors de la première ronde de négociation en 1966, il existe six syndicats différents: ingénieurs, agronomes, ingénieurs forestiers, arpenteurs-géomètres, comptables agréés et membres du Syndicat interprofessionnel. Soucieux de présenter un front commun face à l'employeur, ces syndicats se regroupent dans le Conseil syndical des professionnels du gouvernement du Québec. Ces syndicats signent une première conventions collective avec le gouvernement suite à une grève illégale d'une durée de 12 semaines.

En 1968, les syndicats fondateurs décident de laisser la place au Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, des six syndicats professionnels que le Conseil syndical regroupait alors, seuls les comptables agréés n'adhèrent pas au SPGQ; ce n'est qu'en 1974 qu'ils joignent les rangs.

Dès le début, le syndicat des ingénieurs du gouvernement du Québec est membre de la CSN. En 1973, la Fédération des ingénieurs de la CSN changea d'appellation et devint la Fédération des professionnels salariés et cadres du Québec.

En 1972, le SPGQ fait partie du premier Front commun créé par les centrales syndicales CSN, CEQ et FTQ et qui regroupe à une même table de négociation tous les employés des secteurs public et parapublic.

En 1975, pendant les préparatifs de la nouvelle ronde de négociation, le SPGQ se retire du Front commun. Ses membres refusent la hausse de cotisation réclamée par la CSN pour le renflouement du fonds de défense professionnelle: le SPGQ est suspendu de la CSN et du Front commun. Le SPGQ négociera seul les conventions suivantes jusqu'à celle couvrant la période 1983-1985.

En novembre 1982, à l'approche d'une nouvelle négociation qui s'annonce ardue, les membres du SPGQ se prononcent en faveur d'un protocole d'entente avec la Centrale de l'enseignement du Québec par lequel le SPGQ pourra participer au Front commun intersyndical.

Les membres du SPGQ sont répartis sur l'ensemble du territoire québécois ce qui contribue à expliquer les structures du syndicat: la majorité, soit un peu plus de 60 %, est dans la région de Québec, un peu plus de 25 %, dans la région de Montréal et un peu plus de 10 %, sur le reste du territoire. Les membres sont répartis dans quelque 286 unités de travail découpées sur la base des ministères et organismes ou, dans certains cas, sur une base géographique. Chaque unité de travail nomme des délégués pour représenter ses membres selon le nombre de ces derniers. Les unités de travail sont regroupées en 30 sections selon un critère exclusivement géographique.

Les assemblées de section sont l'organe suprême du syndicat. Les assemblées de section doivent se prononcer statutairement sur la ratification du projet de convention collective, sur la ratification de la convention collective, sur l'exercice du droit de grève, sur la cotisation syndicale et sur toute question soumise par le

Conseil syndical, l'assemblée des déléguées et délégués syndicaux ou sur une requête signée par 10 % des membres.

L'assemblée des déléguées et délégués syndicaux se réunit statutairement deux fois par année. Elle dirige le syndicat et a qualité pour décider de toute question concernant les objectifs et l'orientation du syndicat. Le Conseil syndical, composé d'une représentante ou d'un représentant de chaque section et des membres du comité exécutif, se réunit au moins à tous les mois. Il dirige le syndicat dans le cadre des décisions prises par l'Assemblée des déléguées et délégués syndicaux, gère les affaires du syndicat et autorise les procédures juridiques ou autres commandées par les intérêts du syndicat. Enfin le comité exécutif composé de neuf personnes a pour responsabilité d'exécuter les mandats qui lui sont confiés par les autres organes du syndicat.

Le dossier de la santé et la sécurité du travail est confié à un comité dont les membres sont nommés par le Conseil syndical. Le mandat du comité est d'identifier et d'analyser les risques, de fournir sur demande une expertise technique, de coopérer avec d'autres syndicats ou organismes partageant les mêmes objectifs que le SPGQ, d'analyser et d'assurer le suivi du programme d'action de l'Association sectorielle et enfin, de favoriser la mise sur pied de comités de santé et de sécurité et de préparer un projet d'encadrement pour celles et ceux qui y siègent.

L'association des policiers provinciaux du Québec[62]

L'Association des policiers provinciaux du Québec (APPQ) a été fondée en 1966 suivant les dispositions de la loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec. Il s'agit d'un syndicat indépendant qui ne dispose pas, en vertu de la loi, du droit à

---

62 APPQ, Statuts et règlements, juin 1983.

l'affiliation.

L'APPQ dispose de structures aux trois niveaux, local, régional et provincial. Au niveau local, il y a un délégué par poste de la Sûreté ou par regroupement d'unités; ces délégués se retrouvent au niveau régional où sont nommés 13 directeurs des régions. Au niveau provincial, le syndicat est géré par le conseil de direction comprenant les directeurs régionaux et les membres du bureau exécutif. Les directeurs régionaux sont élus par les membres syndiqués de leur région, tandis que les membres du bureau exécutif sont élus au scrutin universel.

Pour les questions relatives à la santé et à la sécurité, l'APPQ disposait d'un sous-comité du comité paritaire et conjoint, institué en vertu de la Loi du régime syndical à la Sûreté du Québec. Avec la création, en 1983, de l'Association sectorielle paritaire du secteur Administration provinciale, ce sous-comité a été dissous pour faire place à une nouvelle structure en santé et sécurité. Chaque district est maintenant doté d'un comité de santé et de sécurité et la représentation syndicale y est partagée par le SFPQ et l'APPQ, la Sûreté du Québec comptant aussi des fonctionnaires. De plus, un comité de santé et de sécurité a été formé au Grand quartier général de Montréal (Édifice Parthenais). La représentation syndicale y est partagé entre le SFPQ, SPGQ et l'APPQ.

Le mandat de ces comités de santé et de sécurité comprend l'élaboration des programmes et leur application ainsi que le suivi des rapports d'inspection de la CSST. En regard des plaintes, le comité a un pouvoir de recommandations et assure le suivi des décisions qui en découlent. Un comité de coordination chapeaute ces comités et est responsable de toute action touchant plus d'un district.

L'Union des agents de la paix en institution pénale

Divers groupes d'agents de la paix du gouvernement du Québec se

regroupent et se syndiquent à l'automne 1963; il s'agit des constables du Tribunal de la jeunesse, du ministère des Transports, du ministère des Travaux publics, des constables spéciaux, des agents de conservation de la faune, des agents des centres de détention et des agents qui patrouillaient les autoroutes. Ces derniers sont maintenant intégrés à la Sûreté du Québec.

En 1965, suite à l'adoption de la Loi de la fonction publique ce regroupement est accrédité sous le nom de Syndicat des agents de la paix de la fonction publique. En 1976, le syndicat regroupe huit classifications d'agents de la paix.

La Loi de la fonction publique interdit l'affiliation à une centrale pour cette catégorie de salariés. Ils ont cependant conclu deux ententes de services avec la CSN: une première, de 1972 à 1975 et une autre, de 1982 à avril 1984.

Les différents groupes d'agents de la paix ont des relations difficiles et le syndicat éclate en 1982. L'Union des agents de la paix en institution pénale est accréditée en mars 1982 par la Loi modifiant la loi sur la fonction publique. Les différents syndicats d'agents de la paix sont indiqués au tableau 55.

Le syndicat compte 29 sections locales, une par service de détention, qui sont autonomes face à l'exécutif provincial.

Un comité de santé et de sécurité sera en place dans chaque service de détention.

Le Syndicat des professeurs de l'État du Québec (SPEQ)

Ce syndicat fut fondé en 1961 sous le nom d'Association professionnelle des professeurs de l'enseignement spécialisé (A.P.E.S.). Il fut accrédité par la Loi de la fonction publique en 1965 et l'association devint alors le Syndicat des professeurs de l'État du

Québec. Le SPEQ a été affilié à la CSN, dès sa fondation en 1961 et jusqu'en mars 1972. Il fut l'un des membres fondateurs de la Fédération nationale des enseignants du Québec (FNEQ) en 1969. Le SPEQ a déjà compté jusqu'à 3 500 membres. Les effectifs sont passés de 3 500 à près de 700 lorsque, en 1969, l'École des Beauxarts, les écoles normales et les écoles techniques, sous juridiction de l'État, on été intégrées au réseau de l'Université du Québec, des cégeps et des commissions scolaires.

Les membres actuels sont répartis dans 23 sections locales. Le conseil exécutif gère les affaires du syndicat entre les congrès. Sur le plan de la santé et de la sécurité, le syndicat ne dispose pas de structure particulière. Des comités de santé et de sécurité font actuellement leur apparition dans les Centres d'orientation et de formation des immigrants (COFI). Le SPEQ est un des membres fondateurs de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur Administration provinciale.

Le syndicat représente actuellement 694 enseignants, soit 1,3 % de l'effectif du secteur correspondant à la délimitation du BSQ 1984 et 1,2 % de l'effectif couvert par l'association sectorielle.

Les autres associations syndicales

Parmi les autres syndicats, huit sont présents dans les deux délimitations exposées. Ils représentent ensemble 3 % des effectifs dans le sous-secteur délimité selon le BSQ et 2,9 % des effectifs desservis par l'association sectorielle. Il s'agit de cinq associations représentant des agents de la paix et de trois associations représentant les médecins, les chirurgiens-dentistes et les avocats et notaires. Ces associations comptent chacune moins de 1 % des effectifs.

L'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail comprend aussi, en vertu du règlement sur les associations secto-

rielles, d'autres organismes dont le personnel n'est pas nommé et rémunéré suivant la Loi sur la fonction publique. Les travailleurs syndiqués de ces organismes, soit 1,2 % de l'effectif, sont répartis dans cinq associations syndicales. Trois de ces associations sont affiliées à la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) et deux à la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Les deux plus importants de ces syndicats représentent aussi des travailleurs du secteur de l'administration locale; ils seront donc présentés dans cette section: il s'agit du Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) et de la Fédération des employés de services publics (CSN).

L'effectif syndical du sous-secteur

Il n'est pas aisé d'obtenir précisément le nombre de membres que représentent les différents organismes syndicaux que l'on trouve au Québec. Les chiffres les plus exhaustifs et les plus récents sont ceux contenus dans une étude de la Direction générale de la recherche du ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre intitulée "Aspects de la réalité syndicale québécoise - 1976"[63]. Afin d'obtenir des données plus récentes, nous avons demandé l'assistance du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du ministère du Travail.

Lorsque la partie patronale ou syndicale dépose au bureau du commissaire général du travail cinq copies d'une convention collective, elle doit indiquer le nombre de travailleurs couverts par cette convention. C'est le relevé de ce nombre de travailleurs, déclaré avec chaque convention collective, que le Centre a compilé pour chaque organisation syndicale au 11 juillet 1984.

---

63 DELORME, François, LASSONDE, Gaspar, Aspects de la réalité syndicale québécoise - 1976, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche, juillet 1978, 42 p.

Malheureusement, ces chiffres présentent certaines inexactitudes qui s'expliquent par le fait que le dépôt de la convention collective peut dater de plus de trois ans: il se peut que le nombre de travailleurs ait changé en plus ou en moins pendant la durée de la convention, et l'établissement ou l'entreprise peut même avoir fermé ses portes. De même, à l'expiration d'une convention collective, il se peut qu'un changement d'allégeance syndicale se soit produit et ce n'est qu'au moment du dépôt de la nouvelle convention que les corrections seront apportées.

Malgré ces réserves, il apparaît préférable d'utiliser ces chiffres puisque ce sont les seuls disponibles qui proviennent d'une source unique et qui nous permettent de faire des comparaisons valables entre les effectifs des différentes organisations syndicales.

Les données présentent la répartition de l'effectif syndical du sous-secteur de l'administration provinciale (BSQ 1984) selon les syndicats ou l'affiliation seulement. Il est en effet impossible de présenter une répartition de l'effectif syndical par sous-secteur à l'intérieur de l'administration provinciale, ou par région administrative, puisque les conventions collectives sont provinciales. Quant aux données disponibles au Conseil du trésor, elles ne permettent pas non plus une telle répartition. Elles présentent une répartition des employés par région administrative, mais ceux-ci sont classés par catégorie et non par association syndicale. Ainsi, tous les professionnels sont classés dans la même catégorie qu'ils soient membres du SPGQ ou de l'Association des avocats et notaires de la fonction publique.

Le sous-secteur de l'administration provinciale (BSQ 84) compte 52 502 travailleurs syndiqués sur une main-d'oeuvre de 74 308

employés[64]; le taux de syndicalisation y est de 71 %. Le soussecteur couvert par l'association sectorielle compte 59 418 syndiqués sur une main-d'oeuvre de 78 026 employés[65] pour un taux de syndicalisation de 76 %.

Le tableau 55 présente la répartition de l'effectif syndical dans le sous-secteur administration provinciale (BSQ 84). Les effectifs sont présentés par association syndicale plutôt que par affiliation, car le secteur délimité par le BSQ est constitué entièrement de syndicats indépendants. Certains de ces syndicats disposent cependant d'une entente de services avec une centrale syndicale. Le SFPQ représente à lui seul plus des deux tiers des membres, soit 68,5 % de l'effectif syndical. Le SPGQ se classe au second rang avec 15,9 % de l'effectif. L'Association des policiers provinciaux représente 8,6 % de l'effectif.

Il y a lieu d'expliquer ici comment a été calculé l'effectif du secteur tel que délimité par le BSQ en 1984. Selon la nouvelle classification du BSQ, au moins neuf organismes ont été exclus du secteur de l'administration provinciale. Ce sont: la Commission administrative du régime de retraite, la Commission de la santé et de la sécurité du travail, la Régie des assurances agricoles, la Régie de l'assurance-dépôts du Québec, la Régie de l'assurance-automobile du Québec, la Régie de l'assurance-maladie du Québec, la Régie des rentes du Québec, l'Office des personnes handicapées du Québec et l'Office des services de garde à l'enfance. Les associations syndicales susceptibles d'avoir des travailleurs syndiqués

---

64 Cette donnée relative à la main-d'oeuvre apparaît au tableau 23; cette donnée n'a cependant pu être désagrégée pour en soustraire les quelques organismes n'appartenant plus à l'administration provinciale selon le délimitation BSQ 1984.

65 Cette donnée a été établie en septembre 1984 par l'Association paritaire du secteur Administration provinciale aux fins d'établir sa clientèle.

TABLEAU 55

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SYNDICAL DU SOUS-SECTEUR ADMINISTRATION PROVINCIALE (BSQ, 1984) SELON L'ASSOCIATION SYNDICALE (Québec, 1984)

Association syndicale	Effectif syndical	Répartition en %
Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec*	35 965	68,5
Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec*	8 327	15,9
Association des policiers provinciaux du Québec	4 500	8,6
Union des agents de la paix en institutions pénales	1 431	2,7
Syndicat des professeurs de l'État du Québec	694	1,3
Syndicat des agents de la conservation de la faune du Québec	487	0,9
Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec	390	0,7
Syndicat des avocats et notaires de la fonction publique*	336	0,6
Fraternité des constables du ministère des Transports du Québec**	158	0,3
Syndicat des agents de la paix de la fonction publique	96	0,2
Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec	46	0,1
Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec	45	0,1
Association professionnelle des chirurgiens dentistes du gouvernement du Québec*	27	0,1
TOTAL	52 502	100,0

Source : Ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Direction de l'analyse des conventions collectives, mai 1984.

* Les syndicats dont le nom est suivi d'un astérisque sont ceux dont on exclut les effectifs, des organismes n'étant plus classés dans le secteur par le BSQ 1984.

** Les recherches effectuées en vue de la rédaction de la présente monographie ont permis de constater que le syndicat est actuellement en voie de démantèlement.

dans ces organismes ont été rejointes; il s'agit du SFPQ, du SPGQ, du syndicat des avocats et notaires, de celui des médecins et des chirurgiens-dentistes. Ces associations ont établi, en septembre 1984, le nombre de travailleurs représentés dans chacun des organismes mentionnés. Ce nombre a été déduit de celui provenant des conventions collectives déposées au ministère du Travail, en mai 1984, pour établir l'effectif du sous-secteur.

Ces organismes et leurs travailleurs sont toutefois membres de l'association sectorielle en vertu du règlement sur les associations sectorielles qui stipule que le secteur regroupe les ministères et organismes dont le personnel est nommé ou rémunéré suivant la Loi de la fonction publique.

Cela explique la différence entre les effectifs des mêmes syndicats aux tableaux 55 et 56. Pour calculer les effectifs syndicaux couverts par l'association sectorielle, il faut aussi ajouter les 706 travailleurs syndiqués des autres organismes membres de l'Association en vertu du même règlement et qui détiennent des accréditations en vertu du Code du travail. Ces organismes sont la Commission des droits de la personne, les commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre, la Commission des services juridiques, les corporations d'aide juridique et la Régie des installations olympiques.

Le tableau 56 présente la répartition de l'effectif syndical de l'association paritaire selon l'affiliation; seuls les syndicats accrédités en vertu du Code du travail détiennent une affiliation. La Fédération des travailleurs du Québec représente ainsi 0,8 % des travailleurs et la Confédération des syndicats nationaux 0,4 %. Les autres syndicats, 98,8 % de l'effectif, sont indépendants. Le syndicat dont l'effectif est le plus important demeure le SFPQ qui compte 68,9 % de l'effectif est le plus important demeure le SFPQ qui compte 68,9 % de l'effectif total, suivi par le SPGQ avec

TABLEAU 56

RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SYNDICAL DE L'ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU SOUS-SECTEUR ADMINISTRATION PROVINCIALE SELON L'AFFILIATION (Québec, 1984)

Affiliation	Effectif syndical	Répartition en %
Indépendants		
Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec	40 955	68,9
Syndicat des professionnelles et des professionnels du gouvernement du Québec	9 415	15,8
Association des policiers provinciaux du Québec	4 500	7,6
Union des agents de la paix en institutions pénales	1 431	2,4
Syndicat des professeurs de l'État du Québec	694	1,2
Syndicat des agents de la conservation de la faune du Québec	487	0,8
Syndicat des avocats et notaires de la fonction publique	400	0,7
Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec	390	0,7
Fraternité des constables du ministère des Transports du Québec*	158	0,3
Syndicat professionnel des médecins du gouvernement du Québec	113	0,2
Syndicat des agents de la paix de la fonction publique	96	0,2
Association professionnelle des gardes du corps du gouvernement du Québec	45	---
Association professionnelle des chirurgiens dentistes du gouvernement du Québec	28	---
TOTAL	58 712	98,8
CTC/FTQ		
Syndicat canadien de la fonction publique	354	0,6
Union des employés de services	99	0,2
Union canadienne des officiers de la marine marchande	5	---
TOTAL	458	0,8
CSN		
Fédération des employés de services publics	196	0,3
Fédération des professionnels salariés cadres du Québec	52	0,1
TOTAL	248	0,4
GRAND TOTAL	59 418	100,0

Source : Ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Direction de l'analyse des conventions collectives, mai 1984.

* Les recherches effectuées en vue de la rédaction de la présente monographie ont permis de constater que ce syndicat est actuellement en voie de démantèlement.

15,8 % et l'Association des policiers provinciaux du Québec représentant 7,6 % de l'effectif du sous-secteur de l'association sectorielle.

LES ASSOCIATIONS PATRONALES

Dans le sous-secteur de l'administration provinciale, les ministères et organismes décentralisés sont considérés comme employeurs au sens de l'article un de la loi sur la santé et la sécurité du travail. Ils ne sont toutefois pas représentés par des associations patronales, tel qu'il en existe dans les autres secteurs. C'est le Conseil du trésor qui a le mandat de négocier les conventions collectives et d'en surveiller l'application. Auparavant, ce mandat appartenait au ministère de la Fonction publique qui a été supprimé en février 1984 lors de l'entrée en vigueur du chapitre 55 apportant des modifications à la Loi sur la fonction publique. C'est d'ailleurs le ministère de la Fonction publique qui avait été le porte-parole patronal au moment de la création de l'association sectorielle paritaire de l'administration provinciale.

La liste des ministères et organismes concernés apparaît au chapitre II.

ANALYSE DU CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

En 1982, la CSST confie au Laboratoire de recherche en relations industrielles de l'Université Laval le soin d'analyser et de codifier les conventions collectives signées en vertu du Code du Travail du Québec et dont la date d'expiration est postérieure au 31 août 1982.

En date du 20 juin 1984, 10 conventions sur les 14 conventions en

vigueur dans le sous-secteur de l'administration provinciale ont été analysées et codifiées.

L'analyse et la codification sont effectuées à partir d'une grille d'analyse comprenant 187 variables. Ces variables correspondent à des dispositions des conventions collectives traitant de santé et de sécurité. Seules les données sur les variables les plus significatives sont considérées dans la présente section.

Voici une brève explication du sens de chacune des variables considérées.

- information: dispositions dont le but est d'assurer la transmission de toutes informations reliées à divers aspects de la santé et de la sécurité au travail,
- formation: dispositions concernant les procédés et méthodes visant à rendre chacun des intervenants apte à jouer un rôle efficacement et à assumer ses responsabilités en terme de santé et sécurité au travail;
- inspection: dispositions concernant les activités d'inspection préventive et d'échantillonnage;
- droit de refus: dispositions visant un droit de refuser d'exécuter un travail dangereux;
- retrait préventif: dispositions relatives à la travailleuse enceinte ou qui allaite ou encore au travailleur dont la santé présente des signes d'altération;
- services de santé: dispositions relatives aux services de premiers soins sur les lieux de travail ou aux services de santé;
- équipement de sécurité: dispositions relatives à la nature, au choix, à l'usage et au paiement des équipements de protection individuels;
- mécanismes de participation: dispositions relatives à l'identification, à la composition, au mandat, etc. des mécanismes de participation sur la santé et la sécurité du travail;

- réadaptation: dispositions relatives à la réadaptation professionnelle par des mesures garantissant le retour à l'ancien emploi ou à un emploi correspondant aux capacités réduites du travailleur;
- indemnisation: dispositions relatives à l'amélioration du régime d'indemnisation des travailleurs accidentés offert par la CSST.

Le tableau 57 indique le nombre de conventions collectives où l'on retrouve une disposition quelconque sur chacun des ensembles de variables analysées et codifiées.

Une clause sur l'information apparaît dans quatre conventions collectives; trois d'entre elles précisent qui a la responsabilité d'établir ce programme et à qui il s'adresse.

La formation, l'inspection et le droit de refus ne font l'objet d'aucune clause dans les conventions analysées.

Une clause sur le retrait préventif pour la travailleuse enceinte et qui allaite apparaît dans toutes les conventions.

Les services de santé font l'objet d'une clause dans neuf conventions; sept de ces conventions précisent les fonctions des services de santé.

En ce qui concerne les équipements de protection, sept conventions en font état; dans trois conventions, la responsabilité du choix revient au comité paritaire. Dans les sept conventions, il est mentionné qu'il revient à l'employeur d'en assumer le paiement. Trois conventions prévoient le port obligatoire des équipements sous peine de sanction.

Neuf conventions comportent une clause sur les mécanismes de participation, soit le comité paritaire.

TABLEAU 57

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
NOMBRE DE CONVENTIONS COLLECTIVES AVEC OU SANS CLAUSES SPÉCIFIQUES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Clause	Avec	Sans	Total
Information	4 (40 %)	6 (60 %)	10
Formation	0 (--)	10 (100 %)	10
Inspection	0 (--)	10 (100 %)	10
Droit de refus	0 (--)	10 (100 %)	10
Retrait préventif	10 (100 %)	0 (--)	10
Services de santé	9 (90 %)	1 (10 %)	10
Équipement de protection	7 (70 %)	3 (30 %)	10
Mécanismes de participation	9 (90 %)	1 (10 %)	10
Réadaptation	8 (80 %)	2 (20 %)	10
Indemnisation	9 (90 %)	1 (10 %)	10

Source : Fichier Analyse des conventions collectives, CSST, juin 1984.

Huit conventions prévoient une clause concernant la réadaptation, et dans trois cas le retour au même emploi est assuré lorsque le travailleur est rétabli. Quant à l'indemnisation, neuf conventions ont une clause à cet égard.

Le tableau 57 présente le nombre de conventions comportant chacune des clauses en santé et sécurité.

AUTRE INTERVENANT POUR LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE

Outre les associations syndicales et patronales, il existe parfois d'autres intervenants propres au secteur tels l'association sectorielle paritaire, les écoles de formation, les comités paritaires, etc. Le sous-secteur bénéficie actuellement des services d'une association sectorielle paritaire.

L'Association sectorielle paritaire

Il y a lieu de rappeler que la Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit la création d'une association sectorielle paritaire par secteur d'activité économique. La formation de telles associations n'est toutefois pas obligatoire, sauf dans le secteur de la construction, elle repose sur la volonté des associations patronales et des associations syndicales du secteur.

L'association sectorielle paritaire est une corporation sans but lucratif, autonome, fondée et dirigée par une ou des associations de travailleurs et par une ou des associations d'employeurs aux fins de se donner des services en matière de santé et de sécurité. Elle a pour objet de fournir aux employeurs et aux travailleurs du secteur qu'elle représente des services de formation, d'information, de recherche, de conseil et d'assistance technique.

C'est le 21 novembre 1983 qu'a lieu l'assemblée générale de fondation de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur administration provinciale, mais les démarches en vue de la création de l'organisme remontent à 1980. Il fallait alors, en l'absence d'associations patronales, désigner un interlocuteur patronal: c'est le ministère de la Fonction publique qui a assumé ce rôle.

Les membres de l'association et signataires de l'entente sont, du côté patronal, tous les ministères et organismes décentralisés du gouvernement provincial, la Sûreté du Québec, la Commission des droits de la personne, les commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre, la Commission des services juridiques, les corporations d'aide juridique et la Régie des installations olympiques.

Les membres de l'association et signataires du côté syndical sont, le SFPQ, le SPGQ, le Syndicat des professeurs de l'État du Québec, l'Association des policiers provinciaux du Québec, le Syndicat des agents de conservation de la faune du Québec, le Syndicat des constables spéciaux du gouvernement du Québec, le Syndicat des agents de la paix de la fonction publique, la Fraternité des constables du Québec, le Syndicat des avocats et notaires de la fonction publique, l'Association professionnelle des chirurgiens-dentistes du gouvernement du Québec, l'Union des agents de la paix en institutions pénales et le Syndicat professionnel des médecins du Québec.

L'association est tenue par la loi d'offrir des services à tous les travailleurs et employeurs du sous-secteur, même s'ils ne sont pas signataires de l'entente. Il y a lieu de le souligner car d'autres associations syndicales existent dans ce sous-secteur.

C'est le conseil d'administration qui détermine les priorités et les stratégies d'intervention auprès des employeurs et travailleurs

du sous-secteur. Il est composé, dans cette association, de huit représentants patronaux et de huit représentants syndicaux. Un comité administratif gère les affaires courantes. L'association, qui comptait en septembre 1984 une équipe de six permanents, verra croîtres ces effectifs en 1985; elle est dirigée par un directeur général. Chaque année, les membres signataires se réunissent en assmeblée générale.

On trouvera au chapitre 16 un aperçu des réalisations de cette association après une année de fonctionnement ainsi que des éléments de la programmation future.

LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION LOCALE

Par administration locale, nous entendons et définissons dans ce chapitre tous les établissements dont l'activité principale est l'administration publique locale. Cette activité principale comprend les services et organismes administrés par un conseil municipal ou par tout autre regroupement d'élus municipaux. Pour plus de précisions, le lecteur est prié de consulter le chapitre 7.

Nous présentons ici les associations, organismes et institutions qui interviennent dans le sous-secteur des "Affaires municipales". Nous y décrivons brièvement l'historique, la structure et le fonctionnement des associations patronales et syndicales.

LES ASSOCIATIONS SYNDICALES

Alors qu'au début des années 1920, les syndiqués des services publics représentaient 8 % des effectifs syndicaux, ils en représen-

tent environ 75 % aujourd'hui[66].

En juin 1921, le syndicat catholique des policiers et pompiers de Québec déclenche une grève dont l'enjeu était une augmentation de salaire de 1,50 $ par semaine. A l'époque, la loi n'interdisait pas la grève des policiers et pompiers. Cependant, elle obligeait de soumettre le litige à une commission d'arbitrage. Cette grève dura trois jours et demi.

En 1969, les tensions sociales sont fortes au Québec. En octobre de la même année, on assiste à Montréal à une première grève simultanée des policiers et des pompiers. Dans la même foulée, trois années plus tard, les policiers de la Sûreté du Québec et les pompiers de Montréal déclenchent pendant quelques jours des grèves illégales.

Nous présenterons dans ce chapitre huit associations syndicales qui représentent près de 90 % des travailleurs syndiqués du secteur des affaires municipales.

Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)[67]

Le Syndicat canadien de la fonction publique est né en 1963 de la fusion de deux syndicats, soit l'Union nationale des employés des services publics et l'Union nationale des employés publics.

Le SCFP regroupe des travailleurs et des travailleuses dans le domaine du secteur public et parapublic: municipalités, services hydro-électriques, commissions scolaires, hôpitaux, universités, etc.

---

66 A noter que les réseaux de transport urbain, même relevant des administrations locales (CTCUM, CTCUQ, etc.), sont classés dans le secteur Transport et entreposage.

67 Syndicat canadien de la fonction publique, SCFP: La solution, Montréal, mars 1983.

Au Québec, le SCFP compte environ 62 000 membres qui sont regroupés dans 300 syndicats locaux. Les membres sont répartis de la façon suivante dans différents secteurs:

- le secteur municipal compte 22 000 membres, principalement les cols bleus et les cols blancs de la grande région de Montréal et du Québec,
- le SCFP représente l'ensemble des travailleurs d'Hydro-Québec dans toute la province, soit 14 000 membres,
- dans le réseau des affaires sociales, le SCFP représente 11 000 employés (ées) des hôpitaux, centres d'accueil, centres de services sociaux et CLSC,
- dans le secteur de l'éducation (commissions scolaires, cégeps, universités), le SCFP représente 7 000 membres;
- dans le secteur des communications, 2 000 employés, travaillant à Télé-Métropole, à Radio-Canada, pour quelques postes de radio ainsi que des journaux, sont affiliés au SCFP,
- le SCFP représente également plusieurs autres groupes dans différents autres secteurs (5 500 membres) dont les 3 950 chauffeurs d'autobus de la CTCUM ainsi que les employés de la Société canadienne de la Croix-Rouge à Montréal et à Québec, les chauffeurs d'autobus de la CTRSM, etc.

Le SCFP est d'abord un syndicat canadien dirigé par un conseil exécutif de 20 membres, dont 3 viennent du Québec et un comité exécutif de 7 membres, dont 1 vient du Québec. Les orientations et politiques générales du SCFP sont déterminées par les délégués lors d'un congrès qui a lieu tous les deux ans.

La structure provinciale au Québec se nomme le Conseil du Québec du SCFP. A tous les deux ans, les délégués des sections locales se réunissent en congrès pour définir leurs politiques, discuter des priorités et programmes d'actions et élire les membres de la direction. Le Bureau du Conseil est composé d'un président, d'un vice-président, d'un secrétaire général et d'un directeur qui représente

les différents secteurs. De plus, il existe des regroupements sectoriels dont le Conseil provincial des affaires sociales, du secteur municipal, du soutien scolaire, du soutien universitaire et des communications. Tous ces conseils provinciaux détiennent leurs pouvoirs de congrès où toutes les sections locales sont représentées.

Les services offerts par le SCFP, semblables à ceux de tous les syndicats, comprennent: la négociation et l'application des conventions collectives, l'évaluation des tâches, l'éducation, la recherche, des services juridiques, l'information, l'organisation, la santé et la sécurité au travail. Le rôle de ce dernier service est de travailler avec les sections locales et les regroupements sectoriels à la mise en place et au fonctionnement de comités locaux de santé et de sécurité. De plus, le service offre une aide aux syndicats lors des enquêtes sur les accidents du travail et les appuie devant la CSST. En collaboration avec celui de l'éducation, ce service élabore des cours dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

La Fédération des employés des services publics (CSN)[68]

L'augmentation des effectifs et la syndicalisation des employés des secteurs public et parapublic entraîna la formation, en 1947, de deux fédérations: la Fédération des employés municipaux et la Fédération nationale catholique des services hospitaliers. La première changea de nom en 1953 pour s'appeler la Fédération des employés des corporations municipales et scolaires. On y comptait des syndicats de fonctionnaires municipaux, pompiers et employés manuels de municipalités.

---

68 Jacques Rouillard, op. cit.

En 1960, la Fédération des employés municipaux quitta la Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), car cette dernière avait appuyé l'un de ses syndicats affiliés, soit le Syndicat national des fonctionnaires municipaux de Montréal, qui refusait de payer sa cotisation à la Fédération. Suite à ce départ, plus de la moitié des syndicats impliqués restèrent affiliés au CTCC et joignirent le secteur professionnel formé par la Confédération. Cette fédération prit le nom de Fédération canadienne des employés des services publics. En 1966, elle comptait plus de 8 400 membres. En 1968, la Fédération modifiait ses structures pour regrouper ses syndicats dans sept secteurs professionnels dont le secteur des corporations municipales et le secteur des employés de services divers.

Au début des années soixante-dix, la Fédération comptait déjà 28 000 membres. Cette expansion s'explique par la syndicalisation des employés municipaux, scolaires, des travailleurs du transport scolaire, de la Société des alcools du Québec (SAQ), etc.

Association des pompiers de Montréal[69]

Fondée en 1945, l'Association des pompiers de Montréal était alors une section locale de la Fédération provinciale des pompiers du Québec. En 1965, la Fédération change de nom pour devenir la Fédération des pompiers professionnels du Québec. Elle comptait alors vingt sections locales également affiliées à l'Association internationale des pompiers.

En 1974, l'Association des pompiers de Montréal s'est désaffiliée de la Fédération des pompiers professionnels du Québec et de l'Association internationale des pompiers pour devenir indépendante. En 1978, le membership de l'Association était de 2 400 pompiers.

---

69 Association des pompiers de Montréal, Statuts et règlements.

Aujourd'hui, il est de 1 800 membres.

L'Association tient cinq assemblées régulières générales par année. Elle est administrée par un Conseil exécutif de cinq membres élus et de neuf directeurs, soit un directeur élu par district. Les cinq membres élus composent le comité exécutif plus particulièrement responsable de la mise en oeuvre des décisions prises par l'Association.

L'Association compte trois comités permanents: le comité des griefs, le comité des négociations et le comité social. Les membres bénéficient des services de la Caisse d'économie des pompiers et les retraités ont leur propre association. Ces deux organismes sont autonomes par rapport à l'Association des pompiers de Montréal.

L'Association participe à un comité de santé et de sécurité composé de trois représentants du Service d'incendie de Montréal et de trois représentants de l'Association. Ce comité s'occupe surtout de prévention. La profession de pompier étant reconnue comme l'une des plus dangereuses en termes de blessures corporelles, l'Association s'occupe aussi très activement de la réparation des dommages subis par le pompiers.

Fédération des policiers du Québec[70]

Créée en 1965, la Fédération regroupait à ses débuts environ 50 associations policières à travers la province. Le principal instigateur de sa création fut la Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal. La Fédération avait essentiellement pour but de faire des représentations auprès des gouvernements afin de faire connaître les besoins et les attentes des associations.

---

70 Fédération des policiers du Québec, Constitution.

En 1970, la Fédération crée un secrétariat permanent et se donne un directeur exécutif. Elle commence également à dispenser des services techniques en rapport avec la négociation des conventions collectives. En 1976, la Fédération met en place la structure actuelle avec tous ses services. En 1977, elle engage un représentant pour s'occuper des négociations et de l'arbitrage des différends. En 1982, la Fraternité des policiers de la CUM quitte la Fédération.

La Fédération regroupe maintenant environ 160 associations policières, soit la presque totalité des associations policières du Québec et elle fait partie de l'Association canadienne des policiers.

La Fédération est divisée en 15 régions possèdant chacune un directeur qui s'occupe des affaires courantes de la Fédération dans sa région. La Fédération est administrée par un bureau de direction composé de 15 membres, soit un par région, élus par les délégués de chaque région. Ces dirigeants désignent cinq des leurs pour former le comité exécutif. Le congrès annuel de la Fédération constitue l'instance suprême.

La Fédération comprend deux catégories de membres: une centaine d'associations signent un contrat de deux ans avec la Fédération et paient une cotisation pour recevoir tous les services techniques offerts par la Fédération, tels que les services juridiques, services à la négociation, etc. Les autres associations possèdent leurs propres services et n'utilisent ceux de la Fédération que sur une base temporaire.

Fédération des pompiers professionnels du Québec[71]

Fondée en 1945, la FPPQ portait le nom de Fédération provinciale des pompiers du Québec et comptait huit sections locales dont celle de Montréal.

Quelques années plus tard, 16 autres sections locales viennent s'y joindre.

En 1965, la Fédération change de nom pour adopter son nom actuel: à cette époque, elle comptait 20 sections locales également affiliées à l'Association internationale des pompiers.

En 1974, l'Association des pompiers de Montréal s'est désaffiliée pour devenir indépendante et en 1981, trois autres sections locales font de même pour se joindre à l'Association internationale des pompiers. La section locale de Laval s'est désaffiliée pour devenir indépendante.

La Conférence biennale est l'autorité suprême de la Fédération. Le Bureau de la Fédération s'occupe de l'administration et il est composé de sept dirigeants élus à la Conférence. Le Conseil exécutif qui prend les décisions concernant les politiques de la Fédération, est composé des dirigeants du Bureau et d'un conseiller de chacune des sections affiliées.

La Fédération offre plusieurs services à ses membres dont le plus important est la Caisse mutuelle de secours qui constitue un genre d'assurance-vie pour les membres et leurs familles. Elle assure aussi des services de recherche, d'arbitrage et de prêts sans intérêt.

---

71 Fédération des pompiers professionnels du Québec, Statuts et caisse mutuelle de secours.

Les membres bénéficient également d'un programme d'éducation syndicale, particulièrement sur la santé et la sécurité du travail.

Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal[72]
Le mouvement syndical chez les policiers de Montréal a débuté en 1943 avec l'Association canadienne des policiers affiliée à l'époque au CTC. L'Association fut dissoute lorsqu'une loi provinciale a interdit l'affiliation des policiers aux mouvements ouvriers, permettant toutefois aux policiers l'arbitrage et le droit de s'affilier entre eux. En 1944, la Fraternité canadienne des policiers fut fondée et elle a existé jusqu'en 1950. La section Montréal de la Fraternité canadienne des policiers s'est incorporée pour devenir la Fraternité des policiers de Montréal. A cette époque, la Fraternité comptait 1 500 membres. En 1969, les policiers font une grève d'une journée pour réclamer l'intégration des villes de l'Ile de Montréal. Cette intégration fut réalisée en 1972 et le Syndicat adopte alors son nom actuel, soit Fraternité des policiers de la Communauté urbaine de Montréal. Il y a deux catégories de membres à la Fraternité: les membres actifs et les membres honoraires. Les membres honoraires sont soit à l'emploi du Service de police mais non syndicables, au sens du Code du Travail, ou à la retraite. Ils ont droit au fonds de secours, à des régimes d'assurances et à des prêts.

L'assemblée générale annuelle, à laquelle peuvent participer tous les membres, décide des politiques générales de la Fraternité et des questions relatives aux intérêts des membres.

La Fraternité tient également au moins trois assemblées régulières par année. Elle est administrée par un Conseil de direction de huit membres élus. La Fraternité offre plusieurs services

---

72 Fraternité des policiers de la CUM, Statuts et règlements.

techniques en rapport avec l'application de la convention collective ainsi qu'un service de discipline, un journal mensuel et de nombreuses activités sociales. Les membres bénéficient aussi d'autres services tels que la Caisse d'économie, l'Association de bienfaisance et de retraite des policiers et la Coopérative de consommation.

La Fraternité est également préoccupée par la santé et la sécurité au travail car ses membres sont exposés à de nombreux problèmes de tout ordre dans ce domaine. Elle consacre donc beaucoup de temps et d'efforts à la réparation des dommages et à la réadaptation. Elle donne des cours de formation de base sur la CSST et possède son propre comité de santé et de sécurité. En 1980 déjà, un comité paritaire de santé et de sécurité avait été formé mais il n'a pas fonctionné.

Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec[73]

Fondée en 1947, la Fédération était alors affiliée à la CSN. Vers 1959, la Fédération s'en est dissociée pour devenir indépendante mais une partie des effectifs est restée à l'intérieur de la CSN.

Elle compte 120 syndicats dont 35 en milieu scolaire. Ses membres sont des cols bleus et des cols blancs de municipalités et des employés de soutien des commissions scolaires.

La Fédération tient un congrès par année. L'assemblée fédérative agit au nom de la Fédération entre les congrès et prend toute mesure pour assurer la bonne marche de la Fédération et appliquer les décisions du congrès. La Fédération est administrée par un comité exécutif de cinq membres dont un vice-président représentant la section municipale et un vice-président représentant la section

---

73 Fédération des employés municipaux et scolaires, Statuts et règlements.

scolaire. Le comité exécutif est assisté dans ses fonctions par un conseil syndical formé de quatre directeurs représentant chacun une région administrative: Montréal, Estrie, Québec, Saguenay--Lac-Saint-Jean, Côte-Nord. La Fédération donne des cours de base en santé et sécurité du travail qui visent seulement les cols bleus des municipalités.

L'effectif syndical du sous-secteur

Nous renvoyons le lecteur à la partie de ce chapitre qui porte sur l'effectif syndical du sous-secteur administration provinciale (p. 225) où nous avons expliqué les difficultés rencontrées pour obtenir le nombre précis de membres des différents organismes syndicaux au Québec. Mentionnons simplement que pour pallier cette difficulté nous avons demandé l'aide du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail du ministère du Travail et que les chiffres cités proviennent de cette source.

Le tableau 58 porte sur la répartition de l'effectif syndical selon l'affiliation. Nous y voyons que le SCFP représente près de la moitié des syndiqués du sous-secteur, soit 43,9 %.

Les syndicats indépendants représentent en tout 42,9 % des syndiqués du sous-secteur, et les quatre syndicats indépendants représentant les policiers et les pompiers en ont 26,1 %.

Les tableaux 59 et 60 nous présentent la distribution de l'effectif syndical sur la base de l'affiliation et de la région administrative. Cette ventilation permet d'évaluer le degré de généralisation de diverses grandes organisations syndicales par région. Selon le tableau 59, la région de Montréal réunit 73,6 % de l'ensemble des travailleurs syndiqués du sous-secteur. Le tableau 60 indique que 82,2 % des effectifs de la FTQ dans ce sous-secteur se situent dans la région de Montréal et 22,3 % dans la région de l'Outaouais; la CSD en recrute 63,9 % dans la région de Montréal,

TABLEAU 58

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SYNDICAL SELON L'AFFILIATION
(Québec, 1984)

Affiliation	Effectif syndical	Répartition en %
FTQ		
Syndicat canadien de la fonction publique	19 569	43,9
Association internationale des pompiers	492	1,1
Autres syndicats	608	1,4
TOTAL	20 669	46,5
CSN		
Fédération des employés des services publics inc.	3 791	8,5
Autres syndicats	324	0,7
TOTAL	4 115	9,2
CSD		
Syndicats non fédérés	678	1,5
TOTAL	678	1,5
Indépendants		
Association des pompiers de Montréal	1 800	4,0
Fédération des pompiers professionnels du Québec	1 551	3,5
Fédération des policiers du Québec	3 867	8,7
Fraternité des policiers de la CUM	4 419	9,9
Fédération des employés municipaux et scolaires du Québec	4 341	9,7
Autres syndicats indépendants	3 161	7,1
TOTAL	19 139	42,9
GRAND TOTAL	44 601	100,0

Source : Québec, Ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Direction de l'analyse des conventions collectives, mai 1984.

TABLEAU 59

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SYNDICAL
SELON LA RÉGION ADMINISTRATIVE
(Québec, 1984)

Région administrative	Effectif syndical	Répartition en %
01 - Bas St-Laurent--Gaspésie	480	1,1
02 - Saguenay--Lac-St-Jean	1 280	2,9
03 - Québec	4 784	10,7
04 - Trois-Rivières	1 445	3,2
05 - Estrie	1 141	2,6
06 - Montréal	32 840	73,6
07 - Outaouais	1 557	3,5
08 - Abitibi-Témiscamingue	402	0,9
09 - Côte-Nord	622	1,4
10 - Interrégionale*	50	0,1
TOTAL	44 601	100,0

Source : Québec, Ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Direction de l'analyse des conventions collectives, mai 1984.

* Signifie qu'une convention collective touche plusieurs établissements dans plus d'une région.

TABLEAU 60

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
RÉPARTITION DE L'EFFECTIF SYNDICAL
SELON L'AFFILIATION ET LA RÉGION ADMINISTRATIVE
Québec, 1984

Région	FTQ		CSN		CSD		Indépendants	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
01 - Bas St-Laurent--Gaspésie	47	0,2	321	7,8	---	---	112	0,6
02 - Saguenay--Lac-St-Jean	562	2,7	84	2,0	---	---	634	3,3
03 - Québec	1 658	8,0	82	2,0	94	13,8	2 950	15,4
04 - Trois-Rivières	246	1,2	361	8,8	111	16,4	727	3,8
05 - Estrie	367	1,8	44	1,1	40	5,9	690	3,6
06 - Montréal	16 979	82,2	2 148	52,2	433	63,9	13 280	69,4
07 - Outaouais	207	1,0	918	22,3	---	---	432	2,3
08 - Abitibi-Témiscamingue	301	1,5	---	---	---	---	101	0,5
09 - Côte-Nord/Nouveau-Québec	302	1,5	107	2,6	---	---	213	1,1
10 - Interrégionale*	---	---	50	1,2	---	---	---	---
TOTAL	20 669	100,0	4 115	100,0	678	100,0	19 139	100,0

Source : Québec, Ministère du Travail, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Direction de l'analyse des conventions collectives, mai 1984.

* Signifie qu'une convention collective touche plusieurs établissements dans plus d'une région.

tandis que 69,4 % des membres des syndicats indépendants proviennent de cette même région.

LES ASSOCIATIONS PATRONALES

Cette section vise à présenter et à décrire les associations patronales, c'est-à-dire leur rôle, les objectifs qu'elles visent ainsi que les services qu'elles offrent à leurs membres.

Le secteur des affaires municipales comprend deux grandes associations:

- l'Union des municipalités;
- l'Union des municipalités régionales de comtés et des municipalités locales du Québec.

Union des municipalités du Québec[74]

Fondée en 1919, l'Union des municipalités du Québec compte 255 municipalités membres. Elle est administrée par un Conseil auquel sont représentées chacune des 30 régions administratives et un exécutif de neuf membres.

Ses buts sont les suivants:

- favoriser la concertation et la solidarité de ses membres dans leurs actions et entreprises;
- représenter l'opinion municipale;
- représenter ses membres auprès des instances gouvernementales.

---

74 C.P.Q., Répertoire des associations patronales québécoises, Montréal, 1982, p. 97.

U.M.Q., Des services à votre service, Montréal.

Il existe plusieurs commissions et comités internes au sein de l'UMQ dont un comité des municipalités de 20 000 habitants et moins dont le but est d'identifier et d'analyser les problèmes communs à celles-ci.

L'Union offre à ses membres plusieurs services techniques et services-conseils: information législative et juridique, information en matière de relations de travail, de gestion du personnel, et de conventions collectives, fiscalité, gestion financière.

L'Union des municipalités est présente dans tous les dossiers qui touchent le monde municipal. Elle publie un bulletin périodique, des mémoires, des dossiers, des rapports et des communiqués.

Elle organise un congrès annuel, des réunions régionales, des colloques, des séminiares et des conférences.

Union des municipalités régionales de comtés et des municipalités locales du Québec[75]

Le Québec compte environ 1 600 municipalités auxquelles s'ajoutent trois communautés urbaines et plus de 90 municipalités régionales de comté. Au-delà de 1 200 municipalités locales ainsi que la majorité des municipalités régionales de comté font partie de l'Union des MRC du Québec.

L'Union des MRC est un organisme à but non lucratif dont les origines remontent au début des années 40. Dès sa fondation, l'Union fut un lieu de concertation et un véhicule de représentation des élus municipaux des localités rurales du Québec.

---

75 Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec Inc., Informations et services, Québec, 1983.

C'est à la fin de 1982 que l'Union est officiellement devenue l'Union des municipalités régionales de comté et des municipalités locales du Québec.

Toutes les municipalités locales ou régionales du Québec peuvent adhérer à l'Union des MRC. Les membres se réunissent une fois l'an en assemblée générale à l'occasion du congrès au cours duquel ils décident des grandes orientations et des actions à prendre. Tous les membres ont droit de vote.

Le conseil d'administration est composé de 30 maires représentant chacun un district regroupant un nombre de municipalités régionales de comté. Les administrateurs sont élus pour trois ans. Le comité exécutif est constitué de neuf membres dont un président, deux vice-présidents, cinq administrateurs et un maire élu par ses homologues de langue anglaise.

L'Union des MRC du Québec est l'interlocuteur du monde municipal auprès du gouvernement du Québec et des autres intervenants municipaux. Elle est également une source d'aide, d'information et de renseignements pour toutes les municipalités locales et régionales du Québec.

ANALYSE DU CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

En 1982, la CSST confie au Laboratoire de recherche en relations industrielles de l'Université Laval le soin d'analyser et de codifier les conventions collectives signées en vertu du Code du travail du Québec.

En date du 19 juillet 1984, 284 conventions sur les 626 conventions en vigueur dans le secteur des affaires municipales sont déjà analysées et codifiées.

L'analyse et la codification sont effectuées à partir d'une grille d'analyse comprenant 130 variables. Ces variables correspondent à des dispositions des conventions collectives traitant de santé et de sécurité. Seules les données sur les variables les plus significatives sont considérées dans la présente section.

Le tableau 61 indique le nombre de conventions collectives où l'on retrouve une disposition quelconque sur chacun des ensembles de variables analysées et codifiées.

Une brève explication du sens de chacun des groupes de variables considérées se trouve aux pages 232 et 233 du présent chapitre.

Des 158 conventions prévoyant une clause portant sur l'information, seulement 10 précisent que l'information doit être transmise aux travailleurs ou aux travailleurs et aux syndicats. En ce qui concerne la formation, 8 conventions seulement mentionnent le contenu de la formation à donner aux travailleurs. Pour ce qui est de l'inspection, une convention prévoit que les rapports suite à l'échantillonnage ou à une inspection préventive doivent être transmis au comité paritaire et huit conventions, au syndicat et aux travailleurs. Sept conventions prévoient que les rapports des services d'inspection de la CSST doivent être transmis aux syndicats, 20 conventions spécifient que l'inspection préventive doit se faire périodiquement. Quant aux enquêtes après accident, 13 conventions prévoient qu'elles peuvent être faites par le comité paritaire.

En ce qui concerne le droit de refus, 38 conventions prévoient que le travailleur seul est habilité à exercer ce droit, tandis que deux accordent également ce droit à un groupe de travailleurs et huit au syndicat.

Parmi les conventions qui prévoient un service de santé, 90 lui

TABLEAU 61

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
NOMBRE DE CONVENTIONS COLLECTIVES AVEC OU SANS
CLAUSES SPÉCIFIQUES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Clauses	Avec	Sans	Total
Information	158 (55,6 %)	126 (44,4 %)	284
Formation	15 (5,3 %)	269 (94,7 %)	284
Inspection	65 (22,9 %)	219 (77,1 %)	284
Droit de refus	72 (25,4 %)	212 (74,6 %)	284
Retrait préventif	20 (7,0 %)	264 (93,0 %)	284
Services de santé	233 (82,0 %)	51 (18,0 %)	284
Équipement de sécurité	250 (88,0 %)	34 (12,0 %)	284
Mécanismes de participation	95 (33,5 %)	189 (66,5 %)	284
Réadaptation	170 (59,9 %)	114 (40,1 %)	284
Indemnisation	250 (88,0 %)	34 (12,0 %)	284

Source : Fichier Analyse des conventions collectives, CSST, 1984.

attribuent la fonction de faire passer des examens médicaux périodiques, 53, la fonction de fournir les premiers soins et 37 lui attribuent ces deux services.

Dans les 250 conventions ayant des clauses relatives aux équipements de protection individuels, les principaux articles mentionnés sont l'imperméable (185), les bottines (132), les bottes de caoutchouc (108), les chaussures (85), le casque de sécurité (79), les salopettes (79) et les gants (79). De plus, 243 conventions prévoient que l'employeur paie en entier les équipements de protection individuels à l'exception des bottines et des lunettes; 99 conventions indiquent les circonstances où les équipements doivent être portés et 65 mentionnent que le port de l'équipement est obligatoire.

Parmi les 170 conventions qui comportent une clause de réadaptation du travailleur accidenté, 164 prévoient le retour chez le même employeur du salarié dont les capacités sont diminuées mais avec différentes conditions, 17 prévoient le retour à l'ancien emploi lorsque le travailleur est rétabli et six prévoient simplement le retour chez le même employeur pour le travailleur rétabli.

L'indemnisation fait l'objet d'une disposition dans 250 conventions collectives: de ce nombre, 97 prévoient qu'un employé victime d'un accident l'empêchant de poursuivre son travail est payé pour le reste de la journée.

Le tableau 62 indique que 77 conventions sur les 95 prévoyant un mécanisme de participation prévoient un comité paritaire de santé-sécurité du travail, seul ou avec d'autres mécanismes. En ce qui concerne le mandat du comité paritaire, 50 conventions lui donnent un mandat d'enquête et d'inspection, 20 lui donnent un mandat sur les lois et règlements, 15 sur l'information, 14 sur l'équipement individuel et 13 sur le droit de refus. De plus, 32 conventions

TABLEAU 62

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
NATURE DES MÉCANISMES DE PARTICIPATION

1 -	Le comité paritaire	57 (60,0 %)
3 -	Le représentant syndical ou des employés	14 (14,7 %)
5 -	1 et le comité syndical ou des employés	1 (1,1 %)
6 -	1 et 3	17 (17,9 %)
7 -	1 et le représentant à la prévention	2 (2,1 %)
99 -	Autre disposition	4 (4,2 %)
		95 (100,0 %)

Source : Fichier Analyse des conventions collectives, CSST, 1984.

accordent des pouvoirs décisionnels au comité paritaire sur l'enquête et l'inspection.

AUTRES INTERVENANTS PROPRES AU SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

D'autres organismes interviennent également dans le secteur. Les principaux sont la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, les départements de santé communautaire, l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail, l'Association paritaire de prévention en santé et sécurité du travail et le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec. Après un bref historique, nous définirons leur rôle, leur structure et leur fonctionnement. Nous renvoyons le lecteur au chapitre 16 pour une description plus détaillée des programmes et des services qu'offrent ces organismes.

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CSST)

La Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec est née le 31 mars 1980 lors de la proclamation du chapitre 9 de la loi du même nom. La Commission se substitue dès lors à la Commission des accidents du travail qui avait été créée en 1931; elle en assume les pouvoirs et obligations et en acquiert également les droits. Cette dernière était chargée d'indemniser les travailleurs accidentés et de gérer un fonds d'indemnisation auquel doivent contribuer les employeurs.

Outre les responsabilités susmentionnées, l'État délègue à la nouvelle Commission le mandat d'administrer un régime de santé et de sécurité du travail.

Le Conseil d'administration de la CSST est paritaire. Il est

composé de sept représentants des travailleurs, de sept représentants des employeurs, d'un président et d'un observateur nommé par le ministre des Affaires sociales. Il a pour fonction d'approuver les objectifs, les politiques, les programmes et les priorités de la Commission. Il ratifie les protocoles d'entente, révise les règles qui déterminent le versement des subventions, étudie et approuve le budget de la CSST, les taux de cotisations des employeurs, etc. L'administration et la direction de la Commission reviennent, en vertu de la loi, au président qui assume donc également les fonctions de directeur général.

Le Comité administratif se compose du président, d'un représentant des travailleurs et d'un représentant des employeurs, tous deux désignés par leurs pairs au sein du Conseil d'administration et choisis parmi eux.

Le Comité a pour fonction d'assurer une prise de décision rapide sur les questions soumises par le Conseil d'administration, tout en respectant le principe de la parité.

Au besoin, des comités peuvent être formés, pour examiner et analyser certains projets de règlement, de politique ou de programme. Ces comités, dits consultatifs ad hoc, sont constitués de six membres. Chacune des parties en choisit trois dont au moins un membre du Conseil d'administration. Les comités doivent être présidés par un vice-président de la Commission.

En vertu du Règlement de régie interne de la Commission entré en vigueur en 1981, le président-directeur général, les vice-présidents et le secrétaire de l'organisme forment le comité de direction. Celui-ci est chargé de mettre en oeuvre les décisions du Conseil d'administration, de proposer des orientations pour la Commission et de régler les questions courantes de gestion.

La CSST est composée de trois grandes directions:

- La Direction de la prévention-inspection est responsable de l'élaboration et de l'implantation des programmes de prévention, des contrats types avec les centres hospitaliers et des projets de réglementation en matière de prévention des lésions professionnelles. Elle élabore également des programmes d'information et de formation à l'intention des travailleurs et des employeurs en matière de santé et de sécurité. Elle assiste les associations sectorielles paritaires dans leur formation, leur développement et leur fonctionnement. Elle élabore des programmes d'inspection et détermine les normes et techniques d'inspection. De plus, elle exerce une fonction de soutien technique et scientifique aux intervenants et joue un rôle important concernant certaines procédures de révision prévues par la loi.

  L'intégration de la prévention et de l'inspection, vise à favoriser l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. L'entrée en vigueur des articles de la Loi portant sur le programme de prévention propre à l'établissement, le comité de santé et de sécurité et le représentant à la prévention, devrait en effet entraîner, à court terme, une réduction des interventions traditionnelles en inspection et renforcer plutôt le caractère préventif de celles-ci.

- La Direction de la réparation élabore les programmes et procédures visant à assurer l'indemnisation, l'assistance médicale et la réadaptation des victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'actes criminels ou de lésions consécutives à des actes de civisme. Elle planifie, coordonne et contrôle les activités de réparation réalisées au sein des services régionaux de réparation.

- La Direction de l'administration est chargée de l'élaboration, de

l'implantation et du contrôle des programmes nécessaires au bon fonctionnement administratif de la Commission, notamment en matière de financement, de systèmes informatiques, de ressources humaines, de services auxiliaires, de programmation budgétaire et d'information de gestion. Elle planifie, coordonne et contrôle la perception des cotisations des employeurs.

En plus des trois grandes directions, il existe 13 directions régionales desquelles relèvent directement des services de prévention-inspection et de réparation.

Ces directions ont la responsabilité sur le territoire de leur région, d'appliquer les programmes de la Commission et d'assurer les services destinés aux diverses clientèles.

DÉPARTEMENTS DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE (CH-DSC)[76]

Les départements de santé communautaire sont des organismes nés de la réforme du secteur de la santé; apparus en 1973, ils ont été créés en vertu des règlements de la Loi sur les services de santé et les services sociaux, L.R.Q., 1977, c. S-5 et modifications; ils intègrent le modèle de la santé communautaire dans la structure de la santé.

Ils fonctionnent comme tous les autres départements d'hôpitaux et sont dirigés par des chefs nommés par le conseil d'administration et membres du Conseil des médecins et dentistes. Depuis 1975, en vertu de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux, les chefs des départements de santé communautaire (CH-DSC) sont nommés médecins hygiénistes pour surveiller, sous la direction du ministre des Affaires sociales, les conditions de salubrité des

---

76 A. Devost, L'Imprimerie au Québec, CSST, 1982.

établissements industriels et commerciaux et l'exécution des règlements sanitaires adoptés par le gouvernement.

Toutefois, ce n'est qu'à partir de 1977 qu'ils bénéficient de l'apport d'un personnel spécialement affecté à la médecine du travail. Cette année-là, en effet, et au cours des années 1978 et 1979, des postes de coordonnateur en santé au travail et de médecin audiologiste sont accordés aux départements de santé communautaire par le ministère des Affaires sociales pour assister les chefs de département de santé communautaire dans leurs responsabilités auprès des travailleurs.

Établis dans 32 hôpitaux généraux du Québec (tableau 63), les CH-DSC ont pour mission d'assurer les services nécessaires à la mise en application des programmes de santé au travail sur les territoires qu'ils desservent.

Les diverses tâches des CH-DSC se regroupent autour des trois grandes fonctions de santé publique, à savoir: l'identification des problèmes prioritaires de la santé au travail, la coordination des ressources pour permettre la réalisation des programmes de santé au travail et enfin, l'évaluation de l'efficacité de ces programmes de santé.

L'article 127 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail définit les fonctions du chef du CH-DSC. Nous reproduisons ici la libellé de cet article:

"Le chef du département de santé communautaire est responsable de la mise en application sur le territoire qu'il dessert des contrats visés dans les articles 109 et 116. Il doit notamment:

- voir à l'application des programmes de santé spécifiques aux établissements;
- collaborer avec le comité d'examen des titres du Conseil des

TABLEAU 63

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
CENTRES HOSPITALIERS AYANT UN DÉPARTEMENT DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE

HOPITAL ST-JOSEPH DE RIMOUSKI
150, rue Rouleau
Rimouski (Québec) G5L 5T1

HOPITAL DE CHICOUTIMI INC.
C.P. 1006
Chicoutimi (Québec) G7H 5H6

HOPITAL DU ST-SACREMENT
1050, Chemin Ste-Foy
Québec (Québec) G1S 4L8

CENTRE HOSP. REGIONAL DE
LA BEAUCE
1500, 18è Rue,
St-Georges ouest G5Y 4T8

HOPITAL STE-CROIX
570, rue Hériot
Drummondville J2B 1C1

HOPITAL GENERAL DU LAKESHORE
175, chemin Stillview
Pointe-Claire, Qué. H9R 4S3

HOPITAL STE-JUSTINE
3175, ch. Côte Ste-Catherine
Montréal (Québec) H3T 1C5

L'HOPITAL ST-LUC
1058, rue St-Denis
Montréal (Québec) H2X 3J4

CITE DE LA SANTE DE LAVAL
1755, boul René Laënnec
Vimont, Laval H7M 3L9

CENTRE. HOSP. DE VALLEYFIELD
245, Salaberry ouest
Sallaberry de Valleyfield
(Québec) J6T 2J5

CENTRE HOSP. ROUYN-NORANDA
4, 9è Rue
Noranda (Québec) J9X 2B2

L'HOTEL-DIEU DE GASPE
215, Havre de Gaspé
Gaspé (Québec) G0C 1S0

HOTEL-DIEU DE ROBERVAL
140, ave. Lizotte
Roberval (Québec) G8H 1B9

HOPITAL DE L'ENFANT-JESUS
1401, 18è Rue
Québec (Québec) G1J 1Z4

HOTEL-DIEU MONTMAGNY
350, boul. Taché ouest
Montmagny (Québec) G5V 3R8

CENTRE HOSPITALIER STE-MARIE
1991, boul. du Carmel
Trois-Rivières G8Z 3R9

CENTRE HOSPITALIER DE VERDUN
4000, boul. Lasalle
Verdun (Québec) H4G 2A3

HOPITAL GENERAL DE MONTREAL
1650, avenue Cedar
Montréal (QUébec) H3G 1A4

CENTRE HOSPITALIER REGIONAL
DE LANAUDIERE
1000, boul. Ste-Anne
St-Charles-Borromée J6E 6J2

CENTRE HOSP. HONORE MERCIER
2750, Lafranboise
St-Hyacinthe, Qué. J2S 4Y8

HOPITAL DU HAUT-RICHELIEU
920, boul du Séminaire
St-Jean (Québec) J3A 1B7

CENTRE HOSP. REGIONAL
BAIE COMEAU / HAUTERIVE
635, boul. Joliet
Hauterive (Québec) G5C 1P1

L'HOTEL-DIEU DE RIVIERE-DU-LOUP
75, rue St-Henri
Rivière-du-Loup (Québec)G5R 2A4

CENTRE HOSP. DE L'UN. LAVAL
2705, boul. Laurier
Ste-Foy (Québec) G1V 4G2

HOTEL-DIEU DE LEVIS
143, Wolfe
Lévis (Québec) G6V 3Z1

HOP. REGIONAL DE LA MAURICIE
50, 118è Rue
Shawinigan sud (Québec) G9P 4E7

CENTRE HOSP. UNIV. SHERBROOKE
3001, 12è Avenue nord
Fleurimont (Québec) J1H 5N4

HOPITAL MAISONNEUVE-ROSEMONT
5415, boul. l'Assomption
Montréal (Québec) H1T 2M4

HOPITAL DU SACRE-COEUR, MONTREAL
5400, boul. Gouin ouest
Montréal (Québec) H4J 1C5

HOTEL-DIEU DE ST-JEROME
1000, rue Labelle
St-Jérôme (Québec) J7Z 5N6

HOPITAL CHARLES LEMOYNE
121, boul. Taschereau
Greenfield Park, Qué. J4V 2H1

CENTRE HOSP. REG. DE L'OUTAOUAIS
116, boul. Lionel Emond
Hull (Québec) J8Y 1W7

médecins et dentistes et avec le conseil d'administration du centre hospitalier pour l'étude des candidatures des médecins désirant oeuvrer dans le domaine de la médecine du travail conformément à la présente loi et à ses règlements et à la loi sur les services de santé et les services sociaux et à ses règlements;

- coordonner l'utilisation des ressources du territoire pour faire effectuer les examens, analyses et expertises nécessaires à la réalisation des programmes de santé;
- colliger les données sur l'état de santé des travailleurs et sur les risques pour la santé auxquels ils sont exposés;
- s'assurer de la conservation du dossier médical d'un travailleur pendant une période d'au moins vingt ans après la fin de l'emploi du travailleur ou quarante ans après le début de l'emploi, selon la plus longue durée;
- effectuer des études épidémiologiques;
- évaluer les programmes de santé spécifiques aux établissements et faire les recommandations appropriées à la Commission, aux médecins responsables et aux comités de santé et de sécurité concernés;
- transmettre à la Commission les données statistiques sur l'état de santé des travailleurs et tout renseignement qu'elle peut exiger conformément à la présente loi ou à ses règlements;
- visiter les établissements du territoire et prendre connaissance des renseignements nécessaires à la réalisation de ses fonctions."

INSTITUT DE RECHERCHE EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL (IRSST)[77]

La mission de l'Institut est de contribuer, par la recherche, à ce

---

77 IRSST, Rapport annuel 1981.

qui est l'objet fondamental de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, soit l'identification et surtout "l'élimination à la source même des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs", quelle que soit la nature des facteurs en cause, qu'ils soient d'ordre physique, biologique, chimique ou psychosocial.

Dans le cadre de sa mission, les objectifs généraux de l'Institut sont les suivants:

- effectuer ou faire effectuer des recherches dans les domaines jugés prioritaires,
- favoriser, par des entreprises conjointes et des programmes spécifiques, le développement de la recherche en santé et en sécurité du travail dans ses unités ou les autres organismes de recherche;
- contribuer à la formation de chercheurs en santé et en sécurité du travail, par l'octroi de bourses et le soutien aux programmes de recherche des universités,
- rendre disponibles les services spécialisés de laboratoire pour répondre à des besoins d'analyse et d'expertise nécessaires à la réalisation des mandats d'inspection et de prévention assumés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et par d'autres intervenants.

"Formellement autonome, l'Institut est cependant très intimement lié, sur un plan fonctionnel, à la Commission de la santé et de la sécurité du travail"[78]. Son conseil d'administration duquel dépend le directeur général ainsi que son comité administratif, sont composés des mêmes personnes que ceux de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

---

78 IRSST, ibid., p. 5.

Le Conseil scientifique de l'IRSST a été institué à titre d'organe consultatif auprès de la direction générale de l'Institut et, par l'intermédiaire de cette dernière, auprès du conseil d'administration.

Son avis est sollicité notamment quant à la pertinence, au degré de priorité et à la qualité scientifique de tout programme ou projet qui figure au budget de l'Institut, qu'il s'agisse d'une initiative interne ou d'une proposition soumise par un autre organisme de recherche. L'évaluation de la qualité scientifique des programmes et des projets est confiée à des comités de pairs, formés en collaboration avec le Fonds de la recherche en santé du Québec lorsque ces programmes ou projets relèvent du domaine des sciences de la santé. Le Conseil scientifique doit, en outre, être consulté à propos de la politique scientifique de l'Institut, des orientations générales de la recherche et de la détermination des priorités de la recherche en santé et en sécurité du travail au Québec, de la programmation budgétaire de l'Institut, ainsi que de ses politiques relatives aux services de laboratoire, à la diffusion et à la vulgarisation des travaux et des résultats de recherche.

Pour former le Comité des priorités, le conseil d'administration désigne trois des membres représentant respectivement la partie patronale, la partie syndicale et le milieu scientifique.

Siégeant sous la présidence du directeur général de l'Institut, ce comité a le mandat de préparer, à l'intention du conseil d'administration, des recommandations de nature à éclairer ses avis relatifs à la politique de recherche de l'Institut.

L'équipe de soutien à la recherche est constituée de professionnels de diverses disciplines telles que la démographie, la biologie, la méthodologie, la médecine, l'informatique et la statistique.

La mission de l'équipe de soutien à la recherche est de rassembler les éléments nécessaires à l'identification des besoins de recherche et à la détermination des priorités.

Les laboratoires ont pour mission d'offrir de nombreux services, d'assurer le développement relié à ces services et finalement, de créer une banque d'expertises hautement spécialisées.

Dans le but de réaliser ces objectifs et d'optimiser l'organisation interne des ressources, trois secteurs ont été prévus:
- hygiène/toxicologie;
- soutien analytique;
- sécurité du travail et ingénierie.

Le secteur hygiène/toxicologie s'occupe de l'ensemble des activités d'analyse dans les domaines de l'hygiène et de la toxicologie industrielles.

Le secteur soutien analytique a pour mission de fournir tout le soutien analytique nécessaire aux différents intervenants de la Commission afin d'assurer leur autonomie d'action et une meilleure qualité de leurs interventions. Ainsi, des services d'évaluation, d'étalonnage, d'entretien et de réparation d'instruments de mesure couramment utilisés dans l'évaluation du milieu de travail sont offerts.

ASSOCIATION PARITAIRE DE PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC (APPSST)

Le 19 juin 1980, la CSST prend en charge l'Association de prévention des accidents industriels (APAI). Cette dernière existe depuis 1931 et offre à ses membres (des employeurs) des services en formation, en information, en hygiène industrielle et en prévention.

Comme la Loi sur la santé et la sécurité du travail établit de nouveaux mécanismes de participation des travailleurs et de leurs associations, le Conseil d'administration de la CSST décide de donner à l'APAI une orientation susceptible de rencontrer les objectits de la loi. L'APAI est donc transformée en une association paritaire, soit l'Association paritaire de prévention en santé et sécurité du travail du Québec. L'APPSST obtient sa charte en janvier 1981 et, le 8 avril de la même année, elle tient sa première assemblée générale. Dix administrateurs sont désignés, dont cinq représentants patronaux et cinq représentants syndicaux.

L'objectif général que devrait atteindre l'APPSST est l'établissement du paritarisme dans 32 secteurs d'activités afin d'assurer la prise en charge par les travailleurs et les employeurs des facteurs qui assurent la santé et la sécurité dans le milieu de travail. Les services de l'APPSST étaient offerts à tous les organismes qui acceptaient de fonctionner de façon paritaire et dont le secteur n'était pas représenté par une association sectorielle.

En 1984, l'APPSST se restructure et se donne comme objectif général d'offrir aux établissements, par l'intermédiaire des associations sectorielles lorsque celles-ci existent, des services d'aide technique à l'identification et à la solution des problèmes d'hygiène du travail. Elle assume le prêt de documents audio-visuels à tous les établissements qui en font la demande.

Le conseil d'administration est constitué de cinq membres patronaux nommés par le Conseil du patronat du Québec et de cinq membres syndicaux dont trois sont nommés par la FTQ et deux, par la CSD.

CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC[79]

Mis sur pied en mai 1983, le Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec est composé d'associations patronales, de fédérations d'associations patronales, de regroupements d'associations patronales, d'associations d'affaires et d'entreprises intéressées à coordonner leurs objectifs en matière de santé et de sécurité du travail.

Le Centre patronal a pour but de promouvoir, auprès des employeurs et de leurs représentants, la santé et la sécurité du travail, entre autres par les moyens suivants:

- services techniques: agir comme organisme-ressource en matière d'information et de formation en santé et en sécurité du travail;
- coordonner les ressources actuelles des associations et des entreprises en matière de formation et d'information en santé et en sécurité du travail,
- constituer un centre de données;
- coordonner les travaux des parties patronales des associations sectorielles et leur fournir l'appui technique nécessaire.

Le Centre patronal compte trois catégories de membres:

- membres réguliers: des associations patronales ou d'affaires verticales, qui délèguent au Centre patronal l'exercice de leur droit à toute subvention de la CSST en vertu de l'article 104 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail,

---

79 Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, Règlement général, Montréal, 1983.

Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, Résumé des orientations du Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec à l'intention de la CSST, Montréal, novembre 1983.

- membres affiliés: des associations patronales ou d'affaires horizontales, des fédérations ou des regroupements d'associations patronales ou d'affaires horizontales;
- membres associés: des entreprises.

En 1983, 25 associations verticales, cinq associations horizontales et 12 entreprises constituaient les membres réguliers affiliés et associés du Centre.

Le Conseil d'administration est composé de 15 membres dont 10 représentant les membres réguliers, trois les membres affiliés et les membres associés ainsi qu'un délégué officiel nommé par le Conseil du patronat du Québec.

Le Centre se finance principalement grâce aux subventions que les membres obtiennent de la CSST en se prévalant de l'article 104 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

La clientèle est constituée des associations d'employeurs et des entreprises qui en sont membres ainsi que des parties patronales des associations sectorielles paritaires et des comités de santé et de sécurité lorsque ces derniers existent.

BIBLIOGRAPHIE

Alliance de la Fonction publique du Canada, Bulletin Information dans pochette pour nouveaux membres, Ottawa, 1982.

Approvisionnements et Services Canada, Centre du service au public, Répertoire 1984 des programmes et services du gouvernement fédéral, 5e édition, Ottawa, Centre d'édition du gouvernement canadien, 1984, 570 p.

Association des policiers provinciaux du Québec, Statuts et règlements, juin 1983.

Association des pompiers de Montréal, Statuts et règlements, Montréal.

Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, Règlement général, 1983.

Conseil du patronat du Québec, Répertoire des associations patronales québécoises, Montréal, 1982.

Conseil du Trésor du Canada, Manuel de l'hygiène et de la Sécurité professionnelle, 3e édition, Ottawa, Centre d'édition du gouvernement canadien, 1984, 570 p.

CSN-CEQ, Histoire du mouvement ouvrier au Québec (1825-1976), Montréal, CSN-CEQ, 1979.

CSST, Rapports annuels 1980 à 1984, Montréal.

DELORME, François et Gaspar LASSONDE, Aspects de la réalité syndicale québécoise 1976, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche, juillet 1978.

DEVOST, A., L'imprimerie au Québec, Montréal, CSST, 1982.

Fédération des employés municipaux et scolaires, Statuts et règlements, Montréal.

Fédération des policiers du Québec, Constitution.

Fédération des pompiers professionnels du Québec, Statuts et caisse mutuelle de secours.

Fraternité des chauffeurs d'autobus, opérateurs de métro et employés des services connexes du transport de la CTCUM, section locale 1983, SCFP, Convention collective 1982-1984, Montréal, 1983.

Fraternité des policiers de la CUM, Statuts et règlements, Montréal.

GARAND, Patrice et Claude BERLINGUETTE, "La fonction publique fédérale: le cadre juridique" in La Gestion des relations de travail au Québec, sous la direction de Noël Malette, McGraw-Hill, 1980, 642 p.

ROUILLARD, Jacques, Histoire de la CSN 1921-1981, Montréal, Boréal Express/CSN, 1981.

Syndicat canadien de la fonction publique, Le SCFP: la solution, Montréal, 1983.

Syndicat des agents de la paix de la fonction publique, Rapport Dubois, Recherche sur les répercussions psychologiques, physiques,

familiales et sociales du travail d'agent de la paix, 1976.

Syndicat des fonctionnaires provinciaux du Québec, Service de l'éducation et de l'action politique, Moi, je connais mon syndicat, janvier 1984.

Travail Canada, Guide de l'employeur, méthodes à suivre pour l'établissements des rapports d'accidents de travail et de maladies professionnelles en vertu de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, Approvisionnements et Services Canada, 1983, n° de catalogue LN6-21/1983, 15 p.

_____, Le rôle de Travail Canada, Approvisionnements et Services Canada, 1983, n° de catalogue L31-43/1983.

_____, Répertoire des organisations de travailleurs au Canada 1983, Hull, Approvisionnements et Services Canada.

Union des municipalités du Québec, Des services à votre service, Montréal, UMQ.

Union des municipalités régionales de comtés et des municipalités locales du Québec, Informations et Services, Québec, Union des MRC, 1983.

DEUXIÈME PARTIE

LES RISQUES POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

Dans la deuxième partie de la présente monographie, nous étudierons le secteur de l'administration publique au Québec sur le plan spécifique des lésions professionnelles et des risques pour la santé et la sécurité du travail.

Ainsi, au chapitre 5, nous analyserons, à partir des plus récentes données statistiques, les catégories et les types de lésions professionnelles associées au secteur, la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles qui se produisent dans ce secteur ainsi que les coûts reliés à ces accidents et maladies. De plus, nous traiterons brièvement dans ce chapitre de la réadaptation sociale et professionnelle des travailleurs.

Puis, au chapitre 6, nous verrons les principaux procédés utilisés dans le secteur de même que les risques pour la santé et la sécurité associés à ces procédés.

CHAPITRE 13: LES LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET LEURS COÛTS

Recherche et rédaction: Richard Bélisle, CSST
Christiane Jobin, CSST

INTRODUCTION

Le but du présent chapitre est de tracer un portrait statistique des lésions professionnelles ainsi que des aspects relatifs à leur indemnisation. La cueillette de ces données s'inscrit dans le cadre de l'application de la Loi des accidents du travail et des programmes d'indemnisation de la Direction générale de la réparation de la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

Avant de présenter les statistiques, il convient d'établir la correspondance entre les sous-secteurs du secteur "Administration publique" d'après la classification des activités économiques du Québec (CAEQ) et les unités CSST du secteur prioritaire correspondant.

La Commission de la santé et de la sécurité du travail utilise pour ses fins propres une classification des industries, elles-mêmes divisées en unités. Ces unités sont des unités de classification des employeurs, et non des établissements, et regroupent ceux dont l'activité principale est sensiblement la même et qui ont en commun certains éléments comme les matières premières utilisées, les opérations, les produits finis, etc. Ces unités servent essentiellement à établir des indices de comparaison basés sur les dépenses reliées aux accidents et maladies professionnelles survenus chez les employeurs de ces unités au cours des cinq années précédentes, et en utilisant ces indices de comparaison, on établit les taux de cotisation payables par les employeurs.

Le point majeur de ces explications est que la CSST classe dans ses unités, selon leur activité économique dominante, des employeurs, qui peuvent, dans certains cas, oeuvrer dans plusieurs établissements. Si ces établissements exercent la même activité principale

ou des activités connexes qui restent rattachées au même secteur industriel, les statistiques relatives à ce secteur restent cohérentes. Cependant, si des établissements exercent des activités qui sont rattachées à un autre secteur industriel, il y aurait alors une surestimation des données spécifiques au secteur dans lequel est classifié l'employeur. En effet, à l'heure actuelle, on ne peut, dans les statistiques disponibles, faire ces distinctions.

Ces explications de contexte étant données, nous présentons dans la liste qui suit la correspondance entre les sous-secteurs du secteur Administration publique et les unités qui leur sont reliées. On remarque d'abord que les codes des sous-secteurs sont plutôt ceux de la version 1973 de la Classification des activités économiques du Québec, alors que dans le premier chapitre on fait référence à la version 1984. Dans ce cas, il était plus pratique d'utiliser la version de 1973, puisque la version 1984 ne fait que désagréger en plusieurs sous-groupes chacun des sous-secteurs de l'Administration publique.

On constate dans cette liste comparative que l'unité 90902 (Programmes d'aide à la création d'emploi) chevauche les sous-secteurs de l'administration fédérale et de l'administration provinciale. Afin de présenter les statistiques par sous-secteur nous avons classé cette unité dans le sous-secteur administration fédérale.

La liste comparative qui suit montre la correspondance entre les codes de sous-secteurs (classification des activités économiques du Québec - CAEQ) et les codes d'unité.

CORRESPONDANCE ENTRE LA CLASSIFICATION DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES DU QUÉBEC ET LES UNITÉS CSST

ADMINISTRATION PUBLIQUE

Codes de sous-secteurs (CAEQ)		Codes d'unité CSST	
	Administration fédérale et défense		
902	Défense nationale	88657	Économat (services dans les camps militaires)
909	Autres services fédéraux	90902	Programmes d'aide à la création d'emplois
	Administration provinciale		
931	Administration provinciale	90902	Programmes d'aide à la création d'emplois
		93101	Ministères et organismes gouvernementaux non mentionnés dans les autres unités
		93102	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation; ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme, ministère de la Justice; ministère de l'Énergie et des Ressources, Société des loteries et courses du Québec; Assemblée nationale

Codes de sous-secteurs (CAEQ)		Codes d'unité CSST	
		93103	Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche; ministère des Transports; ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement; Office des autoroutes
		93104	Sûreté du Québec
	Administration municipale		
951	Administration locale	95100	Commission municipale, service municipal ou intermunicipal
		95101	Corporation de comté ou municipalité régionale de comté
		95102	Office municipal d'habitation
		95103	Conseil de bande
		95104	Communauté urbaine ou régionale
		95106	Corporation municipale dont les services sont donnés à sous-contrat

Codes de sous-secteurs (CAEQ)	Codes d'unité CSST
	95107 Corporation municipale avec services
	95108 Corporation municipale à l'exclusion des policiers et des pompiers
	95109 Corporation municipale sans autres services que les pompiers volontaires
	95110 Communauté urbaine ou régionale, y compris les policiers

Dans le but de faciliter la disposition des tableaux, nous avons préparé une liste des abréviations qui seront utilisées à la place du nom de l'unité.

LISTE DES UNITÉS DU SECTEUR ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DE LEUR ABRÉVIATION

CODE D'UNITÉ	NOM DE L'UNITÉ	ABRÉVIATION
88657	Économat (services dans les camps militaires	Économat
90902	Programme d'aide à la création d'emplois	Aide à l'emploi
93101	Ministères et organismes gouvernementaux non mentionnés dans les autres unités	Autres ministères
93102	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation; ministère de l'Industrie et du Commerce; ministère de la Justice; ministère de l'Énergie et des Ressources; Société des loteries et courses du Québec; Assemblée nationale	Groupe A
93103	Ministère du Loisir, de la Chasse et de la Pêche; ministère des Travaux publics et de l'Approvisionnement; Office des autoroutes	Groupe B

CODE D'UNITÉ	NOM DE L'UNITÉ	ABRÉVIATION
93104	Sûreté du Québec	Sûreté du Québec
95100	Commission municipale, service municipal ou intermunicipal	Commission municipale
95101	Corporation de comté ou municipalité régionale de comté	M.R.C.
95102	Office municipal d'habitation	Office d'habitation
95103	Conseil de bande	Conseil de bande
95104	Communauté urbaine ou régionale	Communauté urbaine
95106	Corporation municipale dont les services sont donnés à sous-contrat	Mun. sans services
95107	Corporation municipale avec services	Mun. avec services
95108	Corporation municipale à l'exclusion des policiers et des pompiers	Mun. sans policiers
95109	Corporation municipale sans autres services que les pompiers volontaires	Mun. avec pompiers

CODE D'UNITÉ	NOM DE L'UNITÉ	ABRÉVIATION
95110	Communauté urbaine ou régionale, y compris les policiers	C.U. avec policiers
	Ensemble des ministères du gouvernement fédéral*	Ministères
	Ministères et organismes du gouvernement du Québec pour l'année 1980*	Autres unités provinciales

---

* Comme il n'existe pas d'unité pour les employeurs tenus de payer personnellement les indemnités, nous avons ajouté ces deux unités factices afin de fournir une image plus complète du secteur de l'Administration publique.

Afin de dresser un tableau complet de la situation, nous examinerons les statistiques suivantes:

- l'importance relative des unités du secteur;
- les lésions professionnelles selon la catégorie et l'unité;
- les lésions compensables;
- les cas d'incapacité permanente;
- les maladies professionnelles;
- les indicateurs des lésions professionnelles;
- le coût des lésions;
- les retraits préventifs de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

IMPORTANCE RELATIVE DES UNITÉS DU SECTEUR

Le tableau 64 présente l'estimation du nombre d'employés dans le secteur Administration publique pour les années 1980 à 1983. On évalue en moyenne à 187 870, le nombre d'employés répartis dans dix-huit unités.

Dans le sous-secteur de l'administration fédérale on compte 55 003 employés. Ce nombre comprend les 9 245 employés classés sous l'unité Aide à l'emploi, lesquels devraient être répartis entre le sous-secteur Administration fédérale et le sous-secteur Administration provinciale. De plus, on estime à environ 45 000 le nombre d'employés des ministères et organismes fédéraux[80].

Dans le sous-secteur de l'Administration provinciale, on évalue une moyenne annuelle de 74 141 employés. Ce nombre est basé sur

---

80 D'après l'enquête sur la population active, il y a en moyenne 60 500 employés dans le secteur de l'administration publique et de la défense nationale. Nous avons retranché de ce nombre une estimation du nombre de membres des Forces armées et les employés de l'unité Économat.

TABLEAU 64

ESTIMATION DU NOMBRE D'EMPLOYÉS PAR UNITÉ DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 à 1983)

Unité	Nombre total de 1980 à 1983	Moyenne annuelle des employés	Fréquence relative
			%
Administration fédérale			
Économat (88657)	2 313	578	0,3
Aide à l'emploi (90902)	37 700	9 425	5,0
Ministères*	180 000	45 000	24,0
Total partiel fédéral	220 013	55 003	29,3
Administration provinciale			
Autres ministères (93101)**	96 228	32 076	12,8
Groupe A (93102)**	56 029	18 676	7,5
Groupe B (93103)**	56 329	18 776	7,5
Sûreté du Québec (93104)**	13 838	4 613	1,8
Autres unités provinciales***	74 141	-	9,9
Total partiel provincial	296 565	74 141	39,5
Administration municipale			
Commission municipal (95100)	1 346	337	0,2
M.R.C. (95101)	1 778	445	0,2
Office d'habitation (95102)	3 606	901	0,5
Conseil de bande (95103)	3 214	804	0,4
Communauté urbaine (95104)	2 053	513	0,3
Mun. sans services (95106)	2 790	697	0,4
Mun. avec services (95107)	184 032	46 008	24,5
Mun. sans policiers (95108)	5 580	1 395	0,7
Mun. avec pompiers (95109)	2 282	571	0,3
C.U. avec policiers (95110)	28 222	7 055	3,7
Total partiel municipal	234 003	58 726	31,2
TOTAL	751 481	187 870	100,0

Le nombre d'employés a été établi à partir de la masse salariale assurable et du salaire annuel moyen des réclamants. Il mesure donc le nombre d'années-personnes.

Les données sur la masse salariale assurable et sur le salaire moyen des réclamants proviennent respectivement du fichier: EMPL-21B et RECL-19A des nombres de financement de la CSST.

Le salaire maximum réel assurable était de 21 500 $ en 1980, de 23 500 $ en 1981, de 26 000 $ en 1982 et de 29 000 $ en 1983.

* Enquête sur la population active.

** Porte sur les années 1981 à 1983 seulement.

*** Couvre l'ensemble de l'administration provinciale pour l'année 1980 seulement. Le nombre d'employés a été estimé à partir de la moyenne observée de 1981 à 1983.

l'expérience de 1981 à 1983. Les données de l'unité factice Autres unités provinciales n'ont pas été utilisées pour établir la moyenne annuelle des employés; d'une part, cette unité porte sur l'année 1980 seulement et d'autre part, elle couvre l'ensemble des unités du sous-secteur.

Dans le sous-secteur de l'administration municipale, l'estimation est de 58 726 employés par année. C'est dans ce sous-secteur qu'on retrouve l'unité de plus grande taille avec 46 008 employés en moyenne. Par rapport à l'ensemble des employés pour la période, cela représente 24,5% des effectifs.

LES LÉSIONS PROFESSIONNELLES SELON LA CATÉGORIE ET L'UNITÉ

Le tableau 65 présente les diverses catégories de lésions professionnelles survenues dans le secteur Administration publique. De 1980 à 1983, ce secteur connaît 105 794 cas de lésions dont 45 691 cas, soit 43,4% sont déclarés non compensables, c'est-à-dire accidents du travail sans interruption de travail ni incapacité permanente. On compte également 767 maladies professionnelles sans interruption de travail et sans incapacité permanente. Si l'on exclut ces 767 cas de maladie professionnelle et les 45 691 lésions non compensables, on obtient 59 066 lésions compensables.

Parmi celles-ci, 56 524, soit 95,7%, sont des incapacités temporaires, 2 177 cas, soit 3,7%, sont des incapacités permanentes, 51 cas sont des décès, et 314, soit 0,5%, sont des maladies professionnelles avec interruption de travail ou incapacité permanente.

Le tableau 66 montre le nombre de lésions professionnelles pour chacune des années s'échelonnant de 1980 à 1983. L'on voit que la fréquence des lésions augmente légèrement d'une année à l'autre. Notons cependant que le nombre d'employés dans le secteur est éga-

lement à la hausse durant ces quatre années; étant donné l'évolution du nombre d'employés dans le secteur, la fréquence des lésions par employé se maintient donc d'une année à l'autre.

Le tableau 67 montre la répartition des lésions professionnelles selon la catégorie et l'unité, par sous-secteur. La répartition des 59 066 lésions compensables par sous-secteur montre que 36,8% des cas appartiennent à l'Administration fédérale, 16,6% à l'Administration provinciale et 46,5% à l'Administration municipale.

C'est dans le sous-secteur de l'Administration municipale soit l'unité Municipalité avec services que l'on retrouve le plus de lésions. La proportion par rapport au total est même de 43,3%.

Le tableau 68 présente la distribution des lésions selon le groupe d'âge des travailleurs qui ont subi une lésion professionnelle dans le secteur de l'Administration publique entre 1980 et 1983. Les groupes d'âge "25-29" et "30-34" ont sensiblement le même nombre de lésions, les proportions étant respectivement de 16,3% et 16,0%.

TABLEAU 65

RÉPARTITION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 à 1983)

Catégorie de lésion	Fréquence absolue	Fréquence relative	Fréquence relative des lésions compensables
		%	%
Accident non compensable	45 691	43,4	-
Incapacité temporaire	56 524	53,4	95,7
Incapacité permanente	2 177	2,1	3,7
Décès	51	-	0,1
Maladie professionnelle non compensable	767	0,7	-
Maladie professionnelle avec interruption de travail ou incapacité permanente	314	0,3	0,5
Total des lésions	105 794	100,0	100,0

Source : A moins d'indication contraire, toutes les statistiques proviennent du fichier STAT-35, CSST (84-03-01).

TABLEAU 66

RÉPARTITION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES ET DES EMPLOYÉS PAR ANNÉE DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

	1980	1981	1982	1983	TOTAL
Nombre de lésions	25 252	26 930	26 413	27 199	105 794
Nombre d'employés	185 408	187 581	188 135	190 357	751 481
Nombre de lésions par 100 employés	13,6	14,4	14,0	14,3	14,1

TABLEAU 67

RÉPARTITION DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES SELON LA CATÉGORIE ET L'UNITÉ DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 à 1983)

Unité	Accident			Décès	Maladie professionnelle		Toutes les lésions		Lésions compensables	
	non compensable	incapacité temporaire	incapacité permanente		non compensable	avec interruption ou incapacité permanente	nombre	%	nombre	%
Administration fédérale										
Économat (88657)	80	65	-	-	-	-	146	0,1	65	0,1
Aide à l'emploi (90902)	2 153	2 073	90	7	17	11	4 351	4,1	2 181	3,7
Ministères	9 972	18 933	536	6	265	39	29 751	28,1	19 514	33,0
Total partiel fédéral	12 205	21 071	626	13	283	50	34 248	32,4	21 760	36,8
Administration provinciale										
Autres ministères (93101)	760	538	20	4	14	3	1 339	1,3	565	1,0
Groupe A (93102)	2 394	1 928	73	4	34	27	4 460	4,2	2 032	3,4
Groupe B (93103)	5 230	4 801	219	6	50	47	10 353	9,8	5 073	8,6
Sûreté du Québec (93104)	524	370	27	2	5	1	929	0,9	400	0,7
Autres unités provinciales	1 544	1 645	114	2	64	1	3 370	3,2	1 762	3,0
Total partiel provincial	10 452	9 282	453	18	167	79	20 451	19,3	9 832	16,6
Administration municipale										
Commission municipale (95100)	425	105	20	-	7	-	558	0,5	126	0,2
M.R.C. (95101)	22	13	-	-	-	-	38	-	15	-
Office d'habitation (95102)	167	249	22	-	-	-	441	0,4	272	0,5
Conseil de bande (95103)	107	83	4	-	-	-	196	0,2	88	0,1
Communauté urbaine	41	11	3	-	-	-	56	0,1	14	-
Mun. sans services (95106)	254	140	5	-	4	3	406	0,4	148	0,3
Mun. avec services (95107)	19 994	23 285	935	18	274	173	44 679	42,2	24 411	41,3
Mun. sans policiers (95108)	496	383	17	-	4	-	903	0,9	403	0,7
Mun. avec pompiers (95109)	180	140	10	-	4	-	335	0,3	151	0,3
C.U. avec policiers (95110)	1 618	1 762	81	-	19	-	3 483	3,3	1 846	3,1
Total partiel municipal	23 304	26 171	1 098	20	317	185	51 095	48,3	27 474	46,5
TOTAL	45 961	56 524	2 177	51	767	314	105 794	100,0	59 066	100,0

* Dans les tableaux, le signe (-) signifie un nombre inférieur à trois ou confidentiel.

Dans les autres secteurs prioritaires du groupe III, on obtient les fréquences les plus élevées entre 20 et 30 ans. Cette observation est probablement liée à la pyramide d'âge du secteur.

LES ACCIDENTS COMPENSABLES

Le tableau 69 répartit les accidents compensables par année. Mis à part l'année 1980 où les données sont moins fiables, le nombre de lésions varie peu d'une année à l'autre. La baisse notable enregistrée entre 1982 et 1983 dans le cas de l'incapacité permanente est surtout une "baisse technique" liée aux décisions et à l'évolution des cas d'incapacité permanente.

La majeure partie des lésions survenues dans le secteur de l'administration publique entre 1980 et 1983 sont situées aux membres supérieurs (23,1%), au tronc (36,1%) et aux membres inférieurs (25,9%).

Le tableau 70 présente la répartition des accidents compensables selon le siège de la lésion. Les quatorze sièges retenus regroupent 76,9% des cas de lésions survenus dans le secteur. Soulignons que les cas liés à la colonne lombaire (11,8%) et aux genoux (8,8%) totalisent un cinquième de l'ensemble des cas.

La classification des accidents compensables selon la nature de la lésion (tableau 71) permet de constater que les deux tiers des cas se retrouvent dans trois classes. Ces lésions se rapportent aux cas de douleurs tels que dorsalgie, lombalgie, cervicalgie, etc. (19,7%), d'entorses et foulures (27,8%) et de contusions (20,9%). L'ensemble des autres classes de lésions ont toutes, à l'exception de fractures et arrachements osseux (5,1%), coupures et échardes (6,9%) et coupures et plaies (6,6%), une fréquence relative inférieure à 2,0%.

TABLEAU 68

RÉPARTITION DES LÉSIONS SELON LE GROUPE D'ÂGE DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 À 1983)

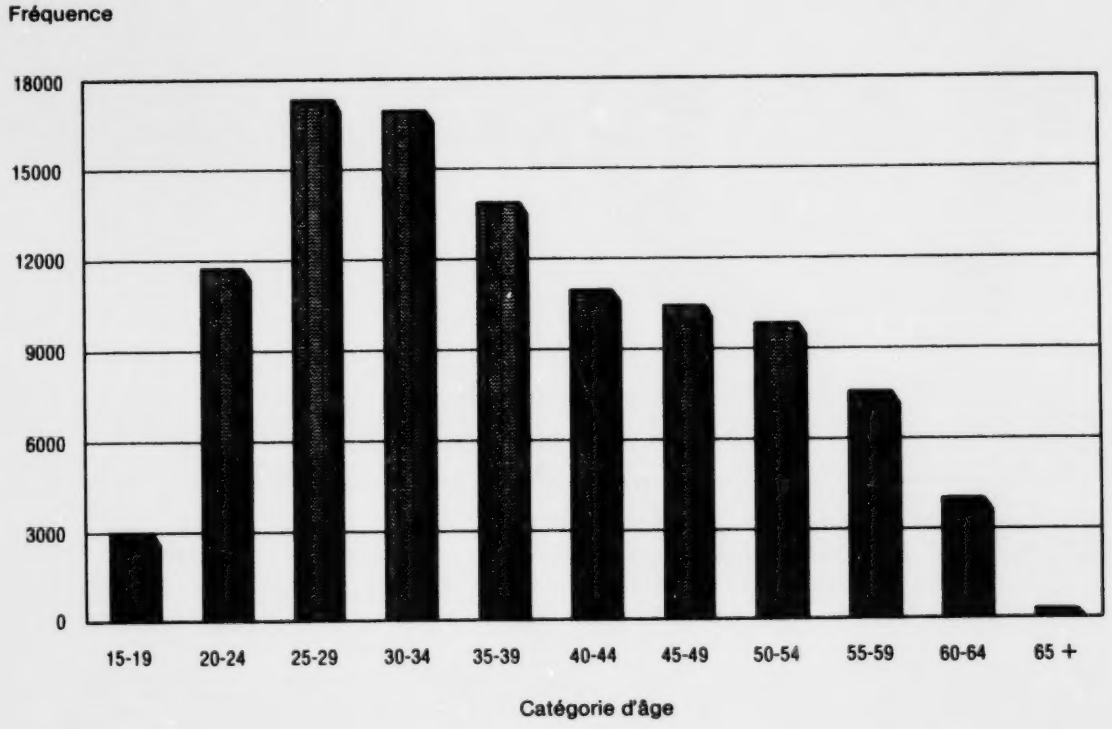


TABLEAU 69

RÉPARTITION DES ACCIDENTS COMPENSABLES SELON LA CATÉGORIE PAR ANNÉE DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE

Catégorie	1980	1981	1982	1983	TOTAL
Incapacité temporaire	13 532	14 118	14 226	14 648	56 524
Incapacité permanente	749	746	526	156*	2 177
Décès	7	14	14	16	51
Total	14 288	14 878	14 766	14 820	58 752

* Les statistiques fournies pour 1983 ne réflètent que partiellement la situation réelle, car durant leur étude, certains dossiers d'incapacité permanente sont classés dans la catégorie non compensable ou incapacité temporaire.

TABLEAU 70

RÉPARTITION DES ACCIDENTS COMPENSABLES SELON LE SIÈGE DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 À 1983)

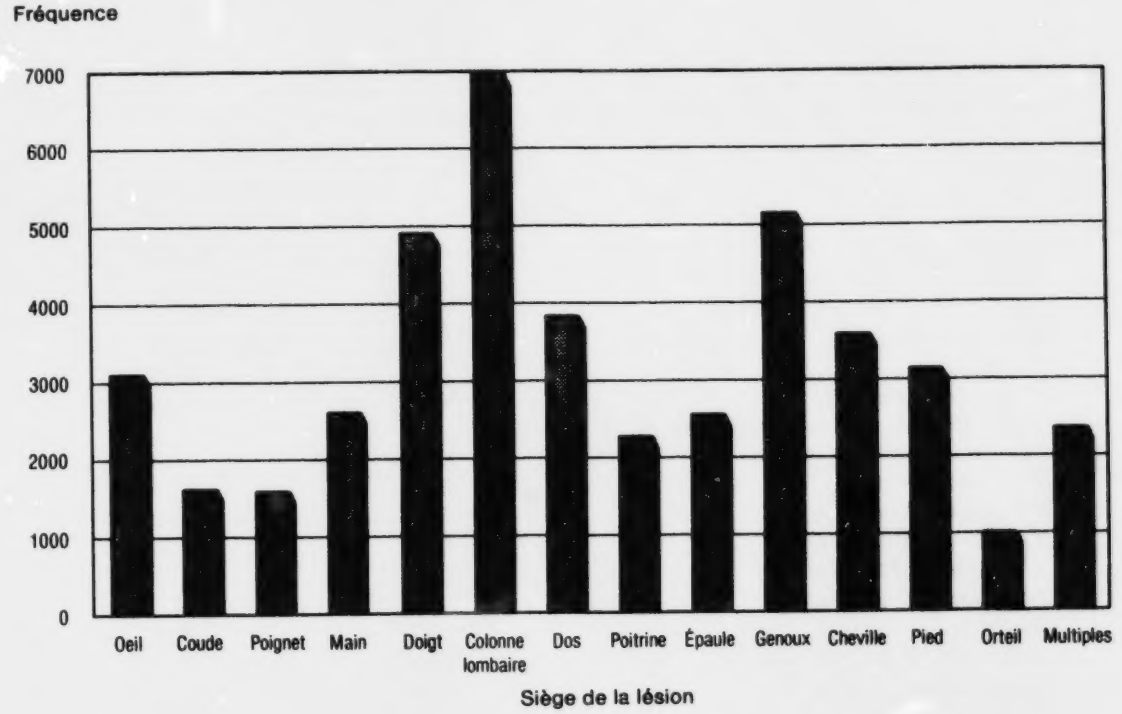


TABLEAU 71

RÉPARTITION DES ACCIDENTS COMPENSABLES SELON LA NATURE DE LA LÉSION DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 à 1983)

Nature de la lésion	Nombre	Proportion*
		%
Cas non codés	5 969	-
Brûlure (chaleur)	684	1,3
Déchirure interne	582	1,1
Choc nerveux	224	0,4
Contusion	11 007	20,9
Coupure, plaie	3 479	6,6
Fracture, arrachement osseux	2 717	5,1
Hernie	684	1,3
Conjonctivite	299	0,6
Coupure, écharde	3 647	6,9
Entorse, foulure	14 677	27,8
Lésions multiples	626	1,2
Douleur (dorsalgie, lombalgie, etc.)	10 383	19,7
Brûlure chimique	232	0,4
Dermatite, piqûres	254	0,5
Bursite	574	1,1
Synovite	897	1,7
Arthrite	577	1,1
Autres*	1 240	2,3
TOTAL	58 752	100,0

* Il n'est pas tenu compte des cas non codés pour établir la proportion.

** La catégorie "Autres" regroupe les cas non classés et ceux ayant une fréquence inférieure à 200.

LES CAS D'INCAPACITÉ PERMANENTE

Le tableau 72 montre la répartition des 2 244 cas d'incapacité permanente en fonction du taux d'incapacité permanente. L'on observe qu'à l'exception de 55 cas, soit 2,5% du total, tous les autres cas présentent un taux d'incapacité inférieur à 20,0%. Dans l'ensemble, l'on voit également que 1 577 cas, soit 70,3% des cas ont même un taux d'incapacité inférieur à 5%.

Le taux moyen d'incapacité s'établit à 4,6% pour le secteur. L'unité Municipalité avec pompiers montre un taux moyen de 12,5%. Cependant, le petit nombre de cas (10) peut expliquer cet écart par rapport à la moyenne générale.

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Le tableau 73 présente la répartition des maladies professionnelles selon la nature de la maladie. L'on remarque que trois catégories de maladie professionnelle totalisent 65,6% des cas survenus entre 1980 et 1983: 32,9% sont des dermatoses, 16,7% des cas de surdité et 16,0% des cas d'intoxication.

La répartition des maladies selon le sous-secteur montre que l'Administration fédérale regroupe 30,8% des cas, l'Administration provinciale 22,8% et l'Administration municipale 46,4%. C'est d'ailleurs l'unité Municipalité avec services qui regroupe le plus grand nombre de cas soit 447, c'est-à-dire 41,4% du total.

LES INDICATEURS DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES

Trois indicateurs ont été développés afin de mesurer les lésions professionnelles. Ce sont le taux d'incidence, l'indice de gravité

TABLEAU 72

RÉPARTITION DES CAS D'INCAPACITÉ PERMANENTE SELON LE TAUX ET L'UNITÉ DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 à 1983)

Unité	Moins de 5,0%	5,0% à 9,9%	10,0% à 19,9%	20,0% et plus	Total	Proportion	Taux moyen
						%	%
Administration fédérale							
Aide à l'emploi (90902)	58	20	9	3	90	4,0	4,9
Ministères	401	107	44	6	558	24,9	4,0
Total partiel fédéral	459	127	53	9	648	28,9	4,1
Administration provinciale							
Autres ministères (93101)	12	4	-	-	21	0,9	5,5
Groupe A (93102)	60	13	-	-	77	3,4	3,5
Groupe B (93103)	163	41	14	5	223	9,9	3,9
Sûreté du Québec (93104)	19	4	-	-	27	1,2	4,3
Autres unités provinciales	75	19	12	9	115	5,1	7,7
Total partiel provincial	329	81	37	16	463	20,6	4,8
Administration municipale							
Commission municipale (95100)	14	4	-	-	21	0,9	5,2
Office d'habitation (95102)	17	4	-	-	22	1,0	4,5
Mun. avec services (95107)	670	187	87	25	969	43,2	4,7
Mun. sans policier (95108)	14	-	2	-	17	0,8	3,8
Mun. avec pompiers (95109)	7	2	-	-	10	0,4	12,5
C.U. avec policiers (95110)	58	14	-	-	81	3,6	4,3
Autres unités municipales	9	4	-	-	13	0,6	3,0
Total partiel municipal	789	216	98	30	1 133	50,5	4,6
TOTAL	1 577	424	188	55	2 244	100,0	4,6
Proportion	70,3	18,9	8,4	2,5	100,0	-	-

Ce tableau comprend les accidents du travail et les maladies professionnelles avec incapacité permanente.

TABLEAU 73

RÉPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES SELON LEUR NATURE ET L'UNITÉ DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 à 1983)

Unité	Allergie respiratoire	Dermatose	Intoxication	Maladies infectieuses	Surdité	Système musculo-squelettique	Autres pathologies	Non codées	Toutes les maladies	
									Nombre	%
Administration fédérale	14	96	36	7	45	43	51	41	333	30,8
Administration provinciale	6	82	31	13	46	22	21	25	246	22,8
Administration municipale										
Mun. avec services (95107)	6	159	99	11	81	32	28	31	447	41,4
Autres unités municipales	2	19	7	2	8	3	10	4	55	5,1
Total partiel municipal	8	178	106	13	69	35	38	35	502	46,4
TOTAL	28	356	173	33	180	100	110	101	1 081	100,0
Proportion (%)	2,6	32,9	16,0	3,1	16,7	9,3	10,2	9,3	100,0	-

et l'indice combiné.

Le taux d'incidence mesure la fréquence annuelle des lésions compensables par travailleur tandis que l'indice de gravité mesure le nombre de jours (indemnisés et standards[81]) par lésion compensable. Le produit de ces deux indices permet d'obtenir l'indice combiné, facteur qui tient donc compte de la fréquence et de la gravité des lésions. L'indice combiné mesure en fait le nombre de jours compensables par travailleur. Toutefois dans les présentes statistiques, le nombre d'employés a été utilisé à la place du nombre de travailleurs.[82]

La Commission a déjà classé les secteurs d'activité économique suivant l'indice combiné de chacun. Cette classification permet à la Commission d'intervenir progressivement dans les différents secteurs. Le tableau 74 reprend la même démarche, mais cette fois pour les unités du secteur Administration publique.

Il faut signaler par ailleurs, que dans le cas des deux unités factices, il n'a pas été possible de calculer les trois indicateurs car les informations étaient incomplètes. Ainsi, dans le cas de l'Administration fédérale, le total partiel n'est pas représentatif du sous-secteur. Cependant, le total partiel de l'Administration provinciale demeure significatif puisque seules les informations de l'année 1980 n'ont pas été considérées.

L'indice combiné pour le secteur de l'Administration publique est

---

81 Les jours standard permettent d'évaluer en nombre de jours les cas d'incapacité permanente de décès et de maladie professionnelle avec incapacité permanente. Un cas de décès correspond à 6 000 jours, et l'incapacité permanente au produit de 6 000 jours par le taux d'incapacité permanente.

82 Voir note au tableau 62.

TABLEAU 74

INDICATEURS DES LÉSIONS PROFESSIONNELLES DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1980 à 1983)

Unité	Taux d'incidence (par employé)	Indice de gravité	Indice combiné	Rang selon l'indice combiné
Administration fédérale				
Économat (88657)	0,03	9,15	0,26	15
Aide à l'emploi (90902)	0,06	55,08	3,19	7
Total partiel fédéral	0,06	53,75	3,02	-
Administration provinciale				
Autres ministères (93101)	0,01	76,15	0,45	14
Groupe A (93102)	0,04	42,43	1,54	10
Groupe B (93103)	0,09	41,28	3,72	5
Sûreté du Québec (93104)	0,03	74,75	2,16	9
Total partiel provincial	0,04	45,67	1,66	-
Administration municipale				
Commission municipale (95100)	0,09	63,66	5,96	1
M.R.C. (95101)	0,01	21,20	0,18	16
Office d'habitation (95102)	0,08	54,78	4,13	4
Conseil de bande (95103)	0,03	23,67	0,65	12
Communauté urbaine (95104)	0,01	76,93	0,52	13
Mun. sans services (95106)	0,05	26,39	1,40	11
Mun. avec services (95107)	0,13	35,84	4,75	3
Mun. sans policiers (95108)	0,07	48,76	3,52	6
Mun. avec pompiers (95109)	0,07	74,99	4,96	2
C.U. avec policiers (95110)	0,07	38,60	2,52	8
Total partiel municipal	0,12	36,67	4,29	-
TOTAL	0,08	39,61	3,01	-

de 3,01. Dans le sous-secteur de l'Administration fédérale, l'indice est de 3,02, il est de 1,66 pour l'Administration provinciale et de 4,29 pour l'Administration municipale.

En regard des unités, l'indice combiné varie de 0,18 pour l'unité Municipalité régionale de comté à 5,96 pour l'unité Commission municipale. Cette dernière unité se classe donc au premier rang quant à l'indice combiné; elle est suivie au deuxième rang par l'unité Corporation municipale avec pompiers volontaires et au troisième rang par l'unité Corporation municipale avec services et ainsi de suite jusqu'à l'unité Ministères et municipalités régionales de comté dont il est fait mention précédemment et qui occupe donc le dernier rang quant à cet indice combiné.

L'indice de gravité est de 39,61 pour le secteur. Il est de 53,75 pour l'Administration fédérale, de 45,67 pour l'Administration provinciale et de 36,67 pour le niveau municipal.

Certaines unités telles les unités Communauté urbaine, Corporation municipale avec pompiers volontaires seulement, Ministères et organismes provinciaux non mentionnés dans les autres unités et Sûreté du Québec présentent un indice de gravité particulièrement élevé, aux environs de 75.

Le taux d'incidence moyen du secteur est de 0,08, et le sous-secteur de l'Administration municipale présente le plus élevé avec 0,12. C'est d'ailleurs dans l'une des unités de ce sous-secteur qu'il est le plus élevé, soit l'unité Municipalité avec services (0,13).

LE COÛT DES LÉSIONS

Les tableaux 75, 76 et 77 présentent des statistiques sur le coût

TABLEAU 75

COÛT DES LÉSIONS PAR UNITÉ
DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION FÉDÉRALE
(1980 à 1983)

Unité	Coût total des lésions de 1980 à 1983	Coût annuel moyen par employé	Coût par 100$ de masse salariale cotisable
	$	$	$
Économat (88657)	62 566	27	0,30
Aide à l'emploi (90902)	1 124 992	30	0,29
TOTAL	1 187 558	30	0,29

TABLEAU 76

COÛT DES LÉSIONS PAR UNITÉ DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PROVINCIALE (1980 à 1983)

Unité	Coût total des lésions en 1983		Coût annuel moyen par employé*	Coût par 100$ de masse salariale cotisable
	$	%	$	$
Autres ministères (93101)	898 990	9,2	34	0,15
Groupe A (93102)	2 086 535	21,5	105	0,49
Groupe B (93103)	5 794 463	59,6	312	1,52
Sûreté du Québec (93104)	941 906	9,7	214	0,62
TOTAL	9 721 894	100,0	141	0,63

* Le nombre d'employés en 1983 est estimé respectivement à 26 379, 19 806, 18 519 et 4 398 pour les unités Autres ministères, Groupe A, Groupe B et Sûreté du Québec.

TABLEAU 77

COÛT DES LÉSIONS PAR UNITÉ DANS LE SOUS-SECTEUR DE L'ADMINISTRATION MUNICIPALE (1980 à 1983)

Unité	Coût total des lésions de 1980 à 1983		Coût annuel moyen par employé	Coût par 100$ de masse salariale cotisable
	$	%	$	$
Commission municipale (95100)	86 878	0,1	65	0,33
M.R.C. (95101)	16 300	0,0	9	0,06
Office d'habitation (95102)	950 459	1,2	264	1,62
Conseil de bande (95103)	135 221	0,1	42	0,30
Communauté urbaine (95104)	53 846	0,1	26	0,14
Mun. sans services (95106)	213 404	0,3	76	0,43
Mun. avec services (95107)	69 477 346	86,2	378	1,80
Mun. sans policiers (93108)	1 151 637	1,4	206	1,27
Mun. avec pompiers (95109)	1 160 364	1,4	508	3,39
C.U. avec policiers (95110)	7 365 094	9,1	261	1,16
TOTAL	80 610 549	100,0	343	1,65

des lésions. Les données ont été présentées dans trois tableaux distincts car les statistiques sur le coût total des lésions n'étaient pas comparables du fait de périodes couvertes non identiques.

Pour les unités de la CSST, le coût de lésions pour une année, représente la somme des déboursés de l'année pour les accidents survenus au cours de l'année et des deux années précédentes, multiplié par un facteur de projection. Les déboursés désignent les déboursés en assistance médicale et en incapacité temporaire et la valeur présente des rentes pour incapacité permanente et décès. Dans le cas des unités factices, des données incomplètes ne permettent pas la présentation de statistiques significatives.

Les statistiques disponibles pour l'administration fédérale ne sont pas représentatives de ce sous-secteur du fait de l'exclusion de l'unité factice qui regroupe la presque totalité des employés.

Dans le cas de l'administration provinciale les statistiques portent sur l'année 1983 seulement. Le coût des lésions pour l'année considérée, a été de 9,7 millions de dollars. Le Groupe B accapare à lui seul près de 60% des coûts, bien qu'il ne représente qu'un peu plus du quart des employés. Le coût annuel moyen par employé est de 141 $. Il varie de 34 $ pour l'unité Autres ministères à 312 $ pour l'unité Groupe B. Enfin, le coût des lésions par 100 $ de masse salariale cotisable est de 0,63 $.

Dans le cas du sous-secteur de l'administration municipale, les statistiques portent sur les années 1980 à 1983. Le coût total des lésions pour ces quatre années a été de 80,6 millions de dollars, soit, en moyenne, plus de 20 millions de dollars par année. La plus grande part de ces coûts est imputable aux unités Municipalité avec services (86,2%) et Communauté urbaine avec policiers (9,1%). Les huit autres unités du sous-secteur ne s'approprient que 5,3% des coûts.

Le coût annuel moyen par employé est de 343 $. L'unité Municipalité régionale de comté avec un coût annuel de 9 $ par employé est de loin celle qui présente la meilleure expérience. Quatre autres unités ont un coût inférieur à 100 $ par employé: Communauté urbaine (26 $), Conseil de bande (42 $), Commission municipale (65 $) et Municipalité sans services (76 $).

Quant à l'unité Municipalité avec pompiers volontaires, elle présente le coût moyen le plus élevé par employé avec 508 $. Enfin, par rapport à la masse salariale cotisable, le coût est de 1,65 $ par 100 $.

LES RETRAITS PRÉVENTIFS DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE

Dans la présente section sont présentées quelques statistiques sur le programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Au total il y a eu 147 demandes de retraits depuis l'entrée en vigueur du programme en 1981.

Le tableau 79 présente la fréquence des demandes de retraits préventifs par sous-secteur de 1981 à 1983. On y observe que la répartition en pourcentage du nombre de demandes est à peu près identique à celle du nombre d'employés par sous-secteur.

CONCLUSION

Le secteur de l'Administration publique compte environ 190 000 employés répartis en trois sous-secteurs et en dix-huit unités (dont deux unités factices). Durant les quatre années observées, soit de 1980 à 1983, ce secteur connaît environ 105 800 lésions

TABLEAU 78

RÉPARTITION DES RETRAITS PRÉVENTIFS DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE PAR ANNÉE DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1981 à 1983)

	1981	1982	1983	Total
Nombre de demandes	34	72	41	147

TABLEAU 79

RÉPARTITION DES RETRAITS PRÉVENTIFS DE LA TRAVAILLEUSE ENCEINTE OU QUI ALLAITE PAR UNITÉ DANS LE SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE (1981 à 1983)

Unité	Nombre	Pourcentage
Administration fédérale	42	28,6
Administration provinciale	58	39,5
Administration municipale	47	32,0
TOTAL	147	100,0

professionnelles. C'est entre l'âge de 25 et de 35 ans que survient le plus grand nombre de lésions soit le tiers du total.

Un peu plus de la moitié des lésions professionnelles soit 56% sont des lésions compensables. Parmi les lésions compensables, ce sont les accidents entraînant une incapacité temporaire qui sont les plus fréquentes. Ils regroupent 96% des lésions compensables.

La distribution des accidents compensables selon le siège montre que ce sont les cas liés à la colonne lombaire et aux genoux qui sont les plus fréquents. Quant à la nature des lésions, on retrouve les deux tiers des cas dans trois catégories: Entorse et foulure, Contusion et Douleur au dos.

Parmi les lésions compensables, le secteur compte 2 244 cas d'incapacité permanente dont 2 177 accidents et 67 maladies professionnelles. Le taux d'incapacité moyen est de 4,6% pour le secteur.

Les cas de maladies professionnelles sont au nombre de 1 081 dont 314 ont occasionné une interruption de travail ou une incapacité permanente. Les deux tiers de ces maladies sont des dermatoses, des cas de surdité ou des cas d'intoxication.

Le taux d'incidence qui mesure le nombre de lésions compensables par employé indique qu'en moyenne, il y a chaque année, 8 lésions compensables par 100 employés dans le secteur de l'Administration publique. L'indice de gravité, pour sa part, indique que pour chaque lésion compensable, il y a une perte équivalant à 40 jours de travail. Enfin, l'indice combiné montre que les lésions professionnelles entraînent une perte équivalant en moyenne à 3 jours de travail par employé par année.

Le coût des lésions dans le secteur s'élève en moyenne à environ 30 millions de dollars par année pour la période de 1980 à 1983. Cela

représente un coût annuel moyen d'environ 210 $ par employé ou de 1,00 $ par 100$ de masse salariale cotisable.

NOTE

Les données statistiques présentées dans ce chapitre ont pour but de circonscrire et de dégager une première vue d'ensemble du secteur en ce qui a trait aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et au coût des lésions. Des données statistiques spécifiques à une région, un CH-DSC, une unité ou une entreprise pourront éventuellement venir enrichir la description du secteur contenu dans le présent document.

Les données utilisées proviennent des fichiers de la réparation; ce sont à la base des données d'indemnisation et d'ordre médical. Ainsi la cueillette de données plus précises sur le terrain peut s'avérer nécessaire dans le cas de recherches plus spécialisées. Un effort d'imagination et de créativité, en ce qui a trait à des projets de recherche à concevoir, pourra assurer le lien entre les données dont on dispose actuellement et les efforts de prévention souhaités.

ANNEXE A

DÉFINITION DES TERMES UTILISÉS

LÉSIONS PROFESSIONNELLES, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Par **lésions professionnelles**, on entend l'ensemble des accidents du travail et des maladies professionnelles caractéristiques ou reliés directement aux risques particuliers du travail.

Un **accident du travail** est un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, qui survient à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une blessure, une maladie ou le décès. Il est important de souligner que lorsqu'on parle d'accident, il s'agit en fait des séquelles subies par le travailleur et non pas des accidents eux-mêmes; à savoir qu'on ne décrit pas comment l'accident est survenu, mais on indique quels sont les différents éléments qui ont résulté en une séquelle soit la nature, le siège, etc. de la blessure.

Une **maladie professionnelle** est une maladie contractée par le fait ou à l'occasion du travail et reconnue par la Commission comme caractéristique d'un travail ou reliée directement aux risques particuliers du travail.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL AVEC OU SANS INTERRUPTION DU TRAVAIL, INCAPACITÉ TEMPORAIRE ET PERMANENTE, DÉCÈS.

Les accidents du travail se divisent en deux catégories, soit celle **"avec interruption de travail"** et celle **"sans interruption de travail"**. Nous utilisons parfois les termes **"compensable"** et **"non compensable"** pour désigner ces deux catégories. De plus,

la catégorie "avec interruption de travail" (ou compensable) se subdivise également en trois sous-catégories soit: **"incapacité temporaire"**, **"incapacité permanente"** et **"décès"**.

L'accident du travail sans interruption de travail (ou non compensable) est un accident qui ne rend pas le travailleur incapable d'occuper son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle l'accident se produit.

L'accident du travail avec interruption de travail (ou compensable) est un accident qui rend le travailleur incapable d'occuper son emploi au-delà de la journée au cours de laquelle l'accident se produit.

Il est important de souligner, qu'au chapitre des accidents du travail, la distinction entre "sans interruption de travail" et "avec interruption de travail" est très significative, à savoir qu'elle constitue la première indication de la gravité de l'accident du travail.

D'ailleurs, certains organismes européens en santé et en sécurité du travail utilisent le terme "accident bagatelle" pour désigner les accidents sans interruption de travail, et "accident grave" pour ceux qui entraînent une interruption de travail. Par contre, en ce qui a trait aux maladies professionnelles, cette même distinction est beaucoup moins significative; nous expliquerons pourquoi un peu plus loin.

Les accidents du travail avec interruption de travail se subdivisent en trois sous-catégories:
- les incapacités temporaires;
- les incapacités permanentes;
- les décès.

Les incapacités temporaires

Cette sous-catégorie regroupe les dossiers des victimes d'accidents du travail qui ont perdu, suite à l'accident, un ou plusieurs jours de travail au-delà de la journée de l'accident. Ces journées de travail perdues, nommées "jours d'indemnisation", sont compensées par la Commission à 90% du revenu net de l'accidenté.

Les incapacités permanentes

Cette sous-catégorie regroupe les dossiers des victimes d'accidents du travail à qui la Commission a attribué un "taux d'incapacité permanente" suite à un accident; ce taux représente la somme du "DAP" et de l'"IRT".

Le DAP est le pourcentage de déficit anatomo-physiologique établi d'après le règlement n° 59 sur le Barème des déficits anatomo-physiologiques de la Commission. Par exemple, l'amputation au tiers moyen de l'avant-bras représente un "DAP" de 55% d'après ce même règlement.

Cependant, comme l'accidenté à qui l'on a attribué un "DAP" aura à subir une perte d'intégrité physique permanente, il est possible que ce travailleur ait de la difficulté à réintégrer le marché du travail. Pour contrer cette perte d'intégrité, la Commission évalue donc un pourcentage pour "l'inaptitude à reprendre le travail" (IRT). Ce pourcentage est établi en fonction de plusieurs critères tels, l'âge, le "DAP", la nature de la lésion en fonction de l'occupation de l'accidenté, sa scolarité, son expérience de travail, sa mobilité etc.

Compte tenu de la complexité de cette catégorie d'accident du travail, chaque cas nécessite une expertise médicale approfondie. Ainsi il s'écoule un certain laps de temps avant qu'un dossier ne soit définitivement classé, dans la sous-catégorie "incapacité permanente". Le dossier pourra donc séjourner entre-temps dans les

catégories "non compensable" ou "incapacité temporaire". Il est donc important de noter que les statistiques fournies pour l'année 1983 ne reflètent que partiellement la situation réelle, celle-ci ne devant être connue que plus tard.

Les décès

Cette sous-catégorie regroupe les dossiers des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles dont la conséquence en a été le décès de la victime. Lorsque le décès survient quelque temps après l'accident, le dossier pourrait avoir été d'abord inscrit sous une autre catégorie avant d'être définitivement classé "Décès". Il faut aussi rappeler que chaque cas de décès est étudié attentivement par la Commission afin de déterminer s'il est effectivement relié au travail.

LES MALADIES PROFESSIONNELLES NON COMPENSABLES, AVEC INTERRUPTION DE TRAVAIL, AVEC INCAPACITÉ PERMANENTE

Nous avons déjà mentionné précédemment que la distinction entre "avec" et "sans" interruption de travail est peu significative dans le cas des maladies professionnelles. En effet, les maladies professionnelles, en raison de leur caractère évolutif et de la nature même de la maladie et du traitement qu'on y apporte, ne nécessitent pas dans la plupart des cas de journées d'absence, bien qu'elles puissent souvent être considérées plus graves que les accidents avec interruption de travail.

Néanmoins, les maladies professionnelles, tout comme les accidents du travail, se subdivisent en deux catégories: **"compensables"** et **"non compensables"**.

Dans la première catégorie, se retrouvent les dossiers des victimes de maladies professionnelles qui n'ont pas un emploi au-delà de la

date de la demande de prestation ou du premier examen médical.

Dans la deuxième catégorie (compensables) sont classés les dossiers des victimes de maladies professionnelles à qui la Commission reconnaît une "incapacité permanente" (que le travailleur soit apte ou non à occuper son emploi), ainsi que celles qui, en raison de leur maladie professionnelle, sont devenues temporairement incapables d'occuper leur emploi.

Ainsi les maladies professionnelles compensables peuvent être subdivisées en trois sous-catégories:

- avec incapacité permanente et avec interruption de travail;

- avec incapacité permanente seulement;

- avec interruption de travail seulement.

Il est possible qu'avant qu'il ne soit classé comme maladie professionnelle, un dossier soit classé dans une autre catégorie. Cette situation résulte du fait que, tout comme les dossiers d'accident avec incapacité permanente, ceux de la catégorie "Maladie professionnelle" nécessitent une expertise médicale et une étude attentive pour déterminer la relation entre la maladie et le milieu environnemental de travail du réclamant, avant que la victime ne soit déclarée admissible à la compensation prévue par les lois administrées par la Commission.

CHAPITRE 14: LES RISQUES ASSOCIÉS AU SECTEUR

Recherche et rédaction: Norberto Berestovoy,
chercheur, ing.

VUE D'ENSEMBLE DU SECTEUR

Le secteur d'activités de l'administration publique se caractérise par une grande diversité d'activités économiques, ainsi que par l'absence de procédés industriels uniques à partir desquels on puisse identifier les risques à la santé et à la sécurité des travailleurs de ce secteur.

Compte tenu de ces particularités, le secteur de l'administration publique, en termes de facteurs de risque, ne peut être abordé selon l'approche développée pour les autres monographies sectorielles mais devra être étudié sous l'angle des activités ou opérations qui le caractérisent. Un inventaire des principales activités ou opérations nous amène à regrouper celles-ci en fonction des différents milieux de travail où elles sont exécutées.

Bref, la méthodologie habituellement suivie, soit l'analyse des risques par procédés industriels a été remplacée par une étude des risques selon les principaux corps d'emploi que l'on retrouve dans la Fonction publique ou plus précisément les milieux de travail qui leur sont propres.

Une catégorisation, qui se voulait le reflet de milieux de travail distincts, a été retenue. Ces catégories sont les suivantes:

- travail accompli dans un bureau;
- travail de laboratoire;
- travail accompli dans un environnement rural (agriculture);
- travail de pompier;
- travail d'entretien, travaux publics, service de transport et services des parcs et forêts,
- travail de policier;
- travail de surveillance (centre de détention, etc.);

- activités reliées aux armes et munitions.

Précisons ici que si certaines activités pouvaient à la fois s'insérer dans plus d'une catégorie, le choix qui a été fait tient compte de la composante la plus importante de la fonction exercée.

Par ailleurs, compte tenu que l'on retrouve dans la Fonction publique une vaste gamme d'emplois, il a été nécessaire d'établir un ordre de priorités dans la descriptions des risques qui leur sont associés. A ce propos, certains critères ont été retenus. Le premier est celui qui a trait au nombre de travailleurs soumis à de tels risques. Deuxièmement, dans certains cas, il a été jugé préférable de ne pas aborder certains types d'emplois, puisque les risques que représentent ces emplois sont ou seront analysés à l'intérieur des monographies du secteur économique où sont classés ces emplois. Enfin, nous avons été contraints par le fait que la documentation est inexistante pour certains autres types d'emplois et qu'il était impossible de compenser cette lacune par des études ou des visites sur les lieux de travail.

Cette brève description de la méthodologie suivie nous permet maintenant d'aborder chacune des catégories inventoriées où, dans la mesure du possible, les risques seront présentés selon la nomenclature suivante:

- agresseurs physiques;
- agresseurs biologiques;
- agresseurs chimiques;
- agresseurs ergonomiques;
- agresseurs mécaniques;
- agresseurs psycho-sociaux.

Le premier groupe d'activités identifié est celui du travail effectué dans un bureau.

TRAVAIL ACCOMPLI DANS UN BUREAU

Nous avons regroupé sous l'appellation travail de bureau toutes les fonctions exécutées dans un environnement de travail que l'on qualifie de bureau ou encore d'ensemble à bureaux, etc. Le terme "travail de bureau" est très vaste, il peut tout autant désigner la réalité du travail de bureau proprement dit que celle du travail administratif ou encore que celle du travail informatique pour n'en citer que quelques-unes. Malgré des différences occupationnelles importantes entre une secrétaire et un gestionnaire, il existe de grandes similitudes dans l'environnement de travail. Des problèmes tels que ceux reliés à l'éclairage, à la qualité de l'air, à la conception du mobilier et de l'équipement, à titre d'exemple, peuvent tout autant atteindre chacun des groupes susmentionnés, mais à des degrés divers, toutefois.

Il n'est pas de notre propos de quantifier les taux d'exposition à différents risques mais bien plutôt d'en traiter de façon générale en étant bien conscient que chacun des postes de travail peut représenter un degré différent d'exposition aux risques. C'est donc une approche globale et générale qui sera utilisée, compte tenu qu'il n'a pas été possible de procéder à une étude approfondie de chaque établissement où de tels risques peuvent exister.

La conception des bureaux s'est considérablement transformée au cours des années ceux-ci passant de bureaux fermés dits traditionnels à des aménagements paysagers tels les aires ouvertes[83] ou encore à des locaux aveugles[84]. Ceci répond à des impératifs

---

83 Les aires ouvertes sont caractérisées par des bureaux paysagers où les postes de travail sont habituellement délimités par des plantes, des cloisons amovibles et diverses pièces de mobilier.

84 Les locaux aveugles ont comme principales caractéristiques: absence de lumière du jour, d'aération naturelle, et de vue sur l'extérieur. On les trouve généralement dans les parties centrales des bureaux.

économiques découlant du nombre croissant de gens travaillant dans des bureaux et reflète également de nouvelles approches en matière de gestion du personnel.

Les facteurs de risques ci-après présentés sont principalement vécus par des personnes oeuvrant à l'intérieur de complexes industriels dits modernes tels que les tours à bureaux. Le premier type d'agresseur étudié est celui dit physique où une attention sera accordée aux risques que représentent le bruit et l'éclairage de même que la température.

AGRESSEURS PHYSIQUES

Bruit

Un groupe de chercheurs de l'Université Columbia[85] a trouvé de façon répétitive que de tous les facteurs environnementaux, le bruit dans un bureau a la corrélation la plus prononcée avec une non-satisfaction au travail et avec les effets du stress tels que l'irritation et l'anxiété qui ont été mesurées dans l'étude. La non-satisfaction face à l'aménagement du poste de travail à l'étude pouvait être attribué au bruit dans 25 % des cas.

Le bruit dans un bureau est rarement d'un niveau qui puisse causer une perte permanente de l'ouïe. Toutefois, le bruit a d'autres effets sur le corps.

Des études ont démontré qu'une personne exposée au bruit peut expérimenter une augmentation des battements cardiaques, une hausse de la tension artérielle, des changements dans ses modèles respiratoires, une augmentation de la tension musculaire, un ralentisse-

---

85 Jeanne Stellman and Mary Sue Henifin, Office Work Can Be Dangerous to Your Health, New York, Pantheon Books, 1983, 239 p.

ment de la digestion et une hausse dans la transpiration. Le bruit provoque un stress psychologique. Il exerce une tension sur l'esprit autant que sur le corps particulièrement lorsqu'il intervient avec la parole et l'habileté à penser clairement. Il peut alors nuire à la concentration chez certains individus.

Le fond sonore dans les bureaux résulte principalement des appareils de ventilation, des machines utilisées et des voix. Plus précisément, les sources de bruit identifiées dans les bureaux sont les suivantes:

- machine à écrire,
- photocopieur;
- circulation dense;
- adressographe;
- imprimante, téléscripteur, appareil de climatisation, d'éclairage, perforatrice,
- téléphone;
- conversation.

Selon l'aménagement intérieur des bureaux (cloisons, regroupement de machines, isolement de machines, etc.) et selon la fonction occupée, les travailleurs peuvent être plus ou moins exposés au bruit.

Éclairage

Les problèmes d'éclairage peuvent se rapporter, entre autres, à la qualité de la lumière, au type de lumière, à la réverbération des surfaces, au rendu des contrastes, à l'éblouissement, etc. De plus, le niveau d'éclairement requis à un poste de travail dépend des caractéristiques visuelles de l'employé et de la tâche à accomplir.

L'éclairage est artificiel ou naturel. Dans les édifices modernes, l'on a recours à l'éclairage artificiel, compte tenu de la profon-

deur des étages. Seuls les bureaux situés en périphéries sont éclairés par la lumière naturelle. Les parties centrales des édifices à bureaux n'ont ni éclairage naturel, ni vue sur l'extérieur (locaux aveugles)[86].

L'éclairage artificiel (fluorescent surtout) présente des facteurs d'inconfort visuel du fait que sa composition spectrale en qualité (spectre limité sans ultra-violet ni infra-rouge) et en intensité est plus monotone que la lumière naturelle. De plus, le rendu des couleurs n'est pas exactement celui auquel l'homme est habitué. Par ailleurs, la lumière artificielle peut ne pas être stable et scintiller ce qui entraîne une fatigue du système oculaire[87].

La lumière produite par des luminaires ou par des fenêtres, réfléchie dans les yeux d'un employé par une matière polie ou demi-mate, comme par exemple l'écriture au crayon, peut produire une gêne modérée ou même considérable. Quand la réflexion survient sur la tâche elle-même, on parle de "réflexions-voile"; quand elle a lieu en dehors de la tâche, on utilise le terme plus général "d'éblouissement par réflexion". Les réflexions-voiles sont non seulement gênantes, mais elles réduisent les contrastes de la tâche, ce qui résulte en une perte de détail[88].

Un éclairage mal adapté (surfaces de bureau réfléchissantes, mauvais contraste, mauvaise orientation, etc.) peut, selon le Congrès

---

86 S. Bélanger et M. Bellemare. Le travail de bureau incluant le travail devant l'écran cathodique et ses conséquences sur la santé des travailleuses, Québec (MAS), 1982, 71 p.

87 F. Piotet, Les tours - bureaux, France, ANACT, 1980, 28 p.

88 D. Fischer, "Rendu des contrastes dans les bureaux", in Revue Internationale de l'éclairage, vol. 34, n° 1, 1983, pp. 9-13.

canadien du travail[89], entraîner les problèmes suivants:

- maux de tête;
- fatigue visuelle;
- troubles de vision;
- nausées;
- fatique, stress.

Selon une étude menée par l'Union départementale CFDT de Paris[90], l'éclairage artificiel peut être à la source de deux types de problèmes:

- des problèmes visuels;
- des modifications au niveau de la peau et des cheveux.

Enfin, une étude préliminaire entreprise par l'Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec[91] a permis de relever un certains nombre de problèmes reliés à l'utilisation de terminaux à écran de visualisation qui peuvent entraîner une fatigue visuelle:

- réflexions sur l'écran;
- scintillement;
- écran à polarité négative;
- combinaison inadéquate des couleurs de l'affichage;
- contour flou des caractères;
- mauvaise présentation de l'information.

---

89 Congrès du travail du Canada (CTC), "Inventaire des risques au bureau", in Questions sur la santé/sécurité, n° 2, 1982, 7 p.

90 Union départementale CFDT de Paris, Enquête sur des tours au-dessus... de la santé des travailleurs, Paris, Paris commune (CFDT), 1978, 8 p.

91 Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, Rapport du groupe de travail sur les terminaux à écran de visualisation et la santé des travailleurs, le 23 mars 1984, 77 p.

Température

Les édifices à air climatisé présentent des problèmes au niveau du réglage de la température ambiante des bureaux qui les composent, du fait que les systèmes de climatisation de ces édifices sont généralement conçus pour l'ensemble des bureaux. En effet, on postule qu'un aménagement paysager permet en soi une excellente circulation de l'air. La température est donc réglée de façon générale ce qui ne permet pas de contrôle individuel. Pourtant, il existe des variations de température d'un endroit à l'autre qui peuvent être occasionnées par différents facteurs (proximité de photocopieurs, exposition au soleil, etc.). Ainsi, selon le CFDT de Paris[92], les températures peuvent varier de 19°C à 34°C dans les bureaux climatisés, sans oublier qu'à l'intérieur d'une même journée, il peut y avoir des variations de température importantes.

Un mauvais réglage de la température peut entraîner, dans le cas de hautes températures, de la fatigue, des troubles de concentration, des maux de tête. Si, au contraire, les températures sont trop froides, on observe des raideurs musculaires et articulaires, de même qu'une diminution de la concentration.

Enfin, s'il existe de grandes variations entre les températures froides et les températures chaudes, on note des problèmes d'infections au niveau du nez, de la gorge, des sinus et des poumons.

AGRESSEURS BIOLOGIQUES

Les systèmes de ventilation sont conçus de façon à assurer l'apport d'air frais dans les bureaux ainsi que la filtration et la circulation de l'air. La ventilation artificielle permet également

---

92 Union Départementale CFDT de Paris, op. cit.

l'évacuation vers l'extérieur de la pollution interne et le maintien du niveau d'oxygène requis.

Les résult ts de certaines études ont démontré qu'une mauvaise ventilation joue un rôle important dans le développement de maladies infectieuses. A ce propos, un groupe de chercheurs de l'OMS[93] se dit préoccupé des effets possibles sur l'homme des modifications systématiques des taux de ventilation. Ainsi, à titre d'exemple, un local aveugle où l'on observe une absence de lumière et de ventilation naturelles serait caractérisé par la présence de bactéries dans une quantité cinq fois supérieure à ce que l'on retrouve dans les édifices classiques. La recirculation de l'air usagé jumelée à un manque d'apport d'air frais seraient les causes de cet état de faits. Selon Kokorev[94], on constate chez les personnes travaillant dans de tels locaux une baisse de la résistance musculaire et une capacité générale de travail s'amoindrissant au cours de la semaine.

Bref, il existe une possibilité d'apparition de maladies infectieuses avec la diminution du taux de ventilation.

De même, un mauvais entretien des filtres à air peut favoriser l'éclosion de bactéries pathogènes et de champignons.

Par ailleurs, la climatisation comporte un humidificateur intégré au système de ventilation où le degré d'humidité conduit au développement de bactéries et de champignons présents dans

---

93 Organisation Mondiale de la santé, Problèmes de santé liés à la qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments, Rapports et études Euro, Copenhague, Bureau régional de l'Europe, 1981, 35 p.

94 Kokorev, L'estimation de l'hygiène dans les bâtiments industriels sans fenêtres, ni lanterneaux, 1972, Gigiena, Sanitarija, URSS (juin 1972), 37, n° 6, pp. 25-28. Traduction n° 196SS du répertoire CNET.

l'air[95]. Ainsi, si l'air est trop humide, soit 70 % et plus, l'on observe une prolifération de moisissures, bactéries, acariens, poussières ménagères et autres agents pathogènes. L'air trop humide favorise les rhumes, les grippes et les rhumatismes.

En plus des systèmes de ventilation et d'humidification qui peuvent servir au développement ou à la transmission de bactéries, de virus, etc., les tapis, tentures, peuvent également favoriser le développement des microorganismes.

A ce sujet, McDonald a relevé un ensemble de maladies ou syndromes reliés aux édifices à bureaux et que nous présentons au tableau 80.

AGRESSEURS CHIMIQUES

Les sources de pollution de l'air dans les édifices sont variées. Nous ne présentons dans le tableau 81 que celles qui sont le plus souvent relevées dans la documentation sur le sujet et qui proviennent soit des produits et de l'équipement utilisés, soit des matériaux de construction ou encore de l'activité humaine.

La concentration possible de ces divers contaminants à l'intérieur des bâtiments représente d'autant plus un risque à la santé que les systèmes de ventilation dans les édifices ont été bien souvent réduits de façon à procurer des économies d'énergie.

---

95 Organisation mondiale de la santé, op. cit.

TABLEAU 80

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
MALADIES OU SYNDROMES RELIÉS AUX ÉDIFICES

Maladie-syndrome	Problèmes de santé	Agent responsable
Maladie du Légionnaire	(maladie polysystémique avec pneumonie et encéphalopathie), diarrhée, malaise, myalgie, mal de tête, toux, fièvre, frissons, confusion, douleurs thoraciques et abdominales	Légionella pneumophila
Fièvre Pontiac	(maladie grippale sans pneumonie), fièvre, myalgie, malaise, mal de tête	Légionella pneumophila
Pneumonite d'hypersensibilité (Broncho-alvéolite allergique extrinsèque)	Mal de tête, frissons, transpiration, fièvre, anorexie, nausée et vomissements, oppression de la poitrine	variée, par ex. M. Faeni, Thermoactinomycetes D.I.T. D.I.H.
Fièvres des humidificateurs (Maladie des climatiseurs, Fièvre du lundi matin)	Toux, dyspnée, fièvre, malaise, myalgie, oppression thoracique, polyurie et essoufflement à l'effort	T. vulgaris (?) T. thalophilus (?) Naegleria gruberi (?) Acanthamoebae (?)
*Note: la Fièvre des humidificateurs est un exemple spécifique de la Pneumonite d'hypersensibilité		
"Syndrome des buildings scellés"	Mal de tête, brûlements des yeux, irritations des voies respiratoires supérieures et inférieures et des sinus, fatigue, éternuements, éruptions, étourdissement, oppression de la poitrine	

Source : J. Corbett McDonald, Enquête sur les problèmes de santé des employés à Les Terrasses de la Chaudière, Ottawa, Conseil du Trésor du Canada, 1984, p. 3.

TABLEAU 81

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
CONTAMINANTS DANS L'AIR A L'INTÉRIEUR*

Contaminant	Source(s) du contaminant	Problèmes (symptômes de santé)
CO (oxyde de carbone)	appareil de chauffage à gaz, fourneau à gaz, fumée de cigarettes, gaz d'échappement	mal de tête, fatigue, étourdissements, changements dans la vigilance acoustique et visuelle, nausée, faiblesses, cyanose, angine
CO_2 (dioxyde de carbone)	activité métabolique, combustion	mal de tête, étourdissements, transpiration, dépression, accélération des rythmes respiratoire et cardiaque, asphyxie, assoupissement, nausée, fatigue
NO_2 (dioxyde d'azote)	fourneau à gaz, appareils de chauffage non ventilés, fumée du tabac	irritation des yeux, du nez et de la gorge, oedème pulmonaire
CH_2O (formaldéhyde)	engrais dans les plantes, mousses de plastique, papier à copier sans carbone, fumée du tabac, panneaux d'aggloméré, contre-plaqué, produits photographiques, produits textiles (tapis, rideaux), shampooing pour tapis, cuir, fumée de charbon et de bois, produits du smog photochimique	irritation des yeux, du nez, de la gorge et de la peau, urticaire, asthme bronchique, pertes de mémoire passagères, anxiété accrue, légers changements dans l'adaptation à la noirceur, cancérigène humain possible
Fumée du tabac (quelques composants sont: CO, NO_2, cyanure d'hydrogène, formaldéhyde, hydrocarbures, ammoniac, benzène, sulfure d'hydrogène, benzo(a)pyrène, goudron, nicotine)	produits du tabac	irritant des voies respiratoires, des yeux et du nez, toux, sifflement respiratoire, éternuements, mal de tête, problèmes reliés au port de verres de contact (brûlement, démangeaisons, larmoiement), cancer du poumon
Solvants de type naphte/"Stoddard"	fournitures de machines à polycopier	irritation des yeux, du nez, des voies respiratoires, mal de tête, dermatite, étourdissements
O_3 (ozone)	machines à polycopier et électriques, réactions photochimiques, ozonisateur, épurateurs d'air électrostatiques	irritation des yeux, du nez et des voies respiratoires, mal de tête, essoufflement, étourdissements, toux
Radon et ses dérivés	béton, brique, pierre, terre, eau	risque accru de cancer du poumon, aberrations chromosomiques trouvées dans les lymphocytes du sang périphérique
Matériaux fibreux (amiante, fibres de verre, de laine minérale)	isolant ignifuge vaporisé sur les murs et plafonds, poutres de charpente en acier, matériaux d'isolation acoustique et thermale	maladies pulmonaires, irritants des yeux et de la peau
Vapeurs d'hydrocarbures	dispersifs "dispersants" et modificateurs de teinte "toners" utilisés dans les machines à polycopier et télécopier, processus d'imprimerie, produits de nettoyage	irritant, dépresseur du système nerveux central
Poussières	produits de soins personnels, écrans de visualisation, engrais	irritation des yeux, infection, toux, bronchite, rhumes, sinusite, réactions allergiques
NH_3 (ammoniac)	systèmes de reprographie par ex. copieurs de plans	irritation des yeux, du nez, de la gorge et des voies respiratoires, larmoiement
Sulfate dodecyl sodique	composant de plusieurs shampooings pour tapis	irritation des voies respiratoires supérieures et des yeux

Source : J. Corbett McDonald, Enquête sur les problèmes de santé des employés à Les Terrasses de la Chaudière, Ottawa, Conseil du Trésor du Canada, 1984.

* Cette liste n'est pas exhaustive. Les contaminants majeurs de l'air à l'intérieur ont été rapportés ici.

AGRESSEURS ERGONOMIQUES

Aménagement du poste de travail et organisation du travail

Selon un rapport du Working Women Education Fund[96], occuper la position assise toute une journée peut ajouter à des problèmes de circulation du sang, aux varices et aux hémorroïdes. Des risques à la santé sont également présents si les tables de travail, bureaux, etc. sont de mauvaise conception et ne respectent pas certains critères ergonomiques (hauteur, espace de mouvement, etc.).

Des chaises de bureau de mauvaise conception et le fait d'être constamment assis contribuent à des tensions musculaires, entre autres, à des douleurs dans la partie inférieure du dos, communément citées par les travailleurs de bureau et pouvant même entraîner des dommages à la colonne vertébrale. Le maintien prolongé d'une position statique entraîne une fatigue musculaire ainsi que des douleurs musculo-squelettiques.

Donc, un aménagement du poste de travail inadéquat de même qu'une organisation de travail déficiente peuvent concourir à créer chez l'individu un stress, une fatigue musculaire, de l'hypertension, des maux de tête, de l'insomnie, des ulcères, une grande fatigue ainsi qu'une maladie du coeur.

Dans le cas particulier du travail sur terminal à écran de visualisation et en cas de position assise prolongée, l'on observe la présence possible de problèmes visuels et oculaires, de troubles musculo-squelettiques et de problèmes liés à la reproduction et à la grossesse.

---

96 Working Women Education Fund, Health Hazards for Office Workers, 1981.

AGRESSEURS PSYCHO-SOCIAUX

Que le stress au travail ait des origines organisationnelles (rôle, tâche, conditions de travail, relations interpersonnelles) ou individuelles (personnaiité, caractéristiques socio-démographiques, forme physique, implication personnelle et importance relative du travail), les conséquence humaines réfèrent à des conditions reliées à la santé et plus directement importantes pour l'individu que pour l'organisation. Les conséquences humaines peuvent s'observer à trois niveaux: les effets sur la santé physique, sur la santé mentale et les conséquences comportementales[97].

Les ouvrages sur le sujet permettent de relever comme conséquences sur la santé physique: la maladie cardio-vasculaire, les désordres gastro-intestinaux, les problèmes respiratoires, le cancer, l'arthrite, les maux de tête et les problèmes cutanés.

Les conséquences sur la santé psychologique habituellement étudiées sont: l'anxiété, la tension, la dépression, l'insatisfaction, l'ennui, la fatigue psychologique, les sentiments d'aliénation, de faible estime de soi, la psychose, la colère, la répression des sentiments et des idées et la perte de concentration.

Quant aux conséquences comportementales étudiées en recherche, elles se polarisent autour des thèmes suivants: les habitudes de consommation (ex.: tabac, alcool et médicaments) et les relations interpersonnelles.

Les agents stressants potentiels peuvent apparaître dans l'organisation du travail, dans le poste particulier occupé ou dans la vie

---

97 A. Savoie et A. Forget, Le stress au travail, mesures et préventions, Montréal, Agence d'ARC Inc., 1983, 297 p.

extra-professionnelle[98].

Selon une étude de Marshall et Cooper[99], les cadres moyens et supérieurs sont sujets au stress dans leurs fonctions. Ils expliquent cet état de fait dans les termes suivants: les contraintes de délais, les responsabilités inhérentes au travail, les problèmes posés par la direction de personnel, le manque d'autonomie et les soucis de perspectives de carrière sont les cinq préoccupations principales des cadres moyens. Malheureusement, ils n'enregistrent pas en matière de satisfaction des scores compensateurs, si bien que nous devons conclure que bon nombre de membres de cette catégorie trouvent que leur situation dans l'organisation est génératrice de stress. Les cadres supérieurs ne diffèrent pas de leurs proches subordonnés en ce qui concerne les pressions inhérentes à leur travail et affectant leur vie familiale.

Une étude[100] descriptive des problèmes de santé et des facteurs psycho-sociaux des travailleurs de la Fonction publique québécoise relève que c'est au niveau du système nerveux que ces travailleurs présentent des problèmes de santé particuliers: indice négatif de bien-être psychologique plus élevé que dans la population canadienne, proportion à priori élevée (18,9 %) de participants présentant des troubles psychiques identifiés par les médecins examinateurs, consommation excessive de somnifère et de tranquili-

---

98 Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Stress physique et psychologique au travail, Dublin, Irlande, 1982, 207 p.

99 J. Marshall and C.L. Cooper, "Work Experiences of Middle and Senior Managers", in Management International Review, vol. 9, 1979, pp. 81-86.

100 C. Bégin et al., Problèmes de sawnté et facteurs psychosociaux chez les travailleurs de la Fonction publique québécoise, Québec, Université Laval, 1982, 351 p.

sants[101]. Toutefois, cette étude ne permet pas d'établir de relations de causalité entre ces résultats et le milieu de travail, mais ouvre quand même la voie à des pistes de recherche où l'on tenterait d'expliquer cette prévalence de problèmes psychiques.

Une étude sur le stress[102], effectuée auprès de travailleurs col blancs d'une compagnie d'assurance qui utilisaient des terminaux à écrans de visualisation, a démontré que le stress et la tension mentale surviennent en association avec des temps de réponse différés dans le système informatique et des interruptions imprévues dans l'opération du système. Une telle interruption temporaire cause une augmentation de la pression sanguine et une hypersécrétion d'adrénaline. Enfin, soulignons que les plaintes relatives au stress ont surtout été exprimées par les gens qui s'occupent de l'entrée des données dans le système informatique.

TRAVAIL DE LABORATOIRE

Dans les différents laboratoires existants, on utilise divers produits chimiques et l'on traite diverses formes d'infections. Toutefois, un grand nombre de risques restent communs à tous et nous traiterons de ceux-ci de façon générale. De plus, il est illusoire, dans la présente monographie, de vouloir dresser une liste complète des produits chimiques dangereux ou micro-organismes auxquels le personnel de laboratoire est exposé. Nous nous limiterons à présenter des risques jugés importants, en signalant

---

101 A. Vinet et al., "La santé des employés de bureau, le cas de la Fonction publique québécoise", in Relations industrielles, vol. 37, n° 4, 1982, p. 902.

102 G. Johansson and G. Aronsson, "Stress Reactions in Computerized Administrative Work", in Journal of Occupational Behaviour, vol. 5, 1984, pp. 159-181.

quelques-uns plus particuliers à certains types d'emploi.

AGRESSEURS BIOLOGIQUES

Lors de la manipulation de matières infectieuses (échantillons prélevés pour analyse de laboratoire), le personnel risque de contracter diverses maladies contagieuses telles que hépatite, tuberculose, brucellose, salmonellose, etc.

Ces contacts avec le matériel contaminé surviennent, entre autres, lors du bris de l'équipement ou de l'appareil utilisé ou encore lors du renversement d'une substance contaminée. La contamination peut également provenir d'animaux de laboratoires qui blessent le travailleur par des morsures ou des égratignures.

Le contact direct avec le patient, comme c'est le cas pour le dentiste, peut également être une source de contamination.

AGRESSEURS CHIMIQUES

L'analyse de la stabilité, de la réactivité et de la toxicité des produits chimiques doit apparaître dans tout protocole concernant leur utilisation et leur entreposage. Les agresseurs chimiques qui existent dans les laboratoires peuvent entraîner des risques d'incendies et d'explosion, d'irritation et d'allergies et, enfin, d'intoxication.

Risques d'incendie et d'explosion

Les risques proviennent des produits inflammables et des nombreuses sources d'ignition souvent présentes dans un laboratoire de chimie. Ils proviennent également des réactions entre certains oxydants et réducteurs ou certains composés et l'eau. A titre d'exemple,

certains composés chimiques sont spontanément inflammables à l'air (ex.: alkyl-métaux, métaux finement divisés, hydrures, phosphore, etc.).

De même, l'utilisation simultanée dans un même laboratoire de produits comburants et combustibles crée un risque d'incendie. Par exemple, les composés suroxygénés additionnés de produits combustibles ou facilement oxydables, forment des mélanges qui s'enflamment aisément sous l'action d'une élévation de température, d'un choc ou d'un frottement.

De même, une explosion peut survenir sous l'effet d'un choc, d'un frottement ou d'une élévation de température avec des gaz inflammables, des vapeurs de composés inflammables, ou des poussières de produits combustibles. Une explosion peut entraîner des brûlures de nature chimique aux yeux et au corps.

Risques d'irritation et d'allergie

En plus de l'effet irritant et allergisant sur la peau, les substances chimiques peuvent dégager une buée nocive pour le système respiratoire. Par exemple, les acides et les bases peuvent être irritants pour les voies respiratoires même à la suite d'une inhalation en petite quantité, autant sous la forme de gaz que de brouillard. De même, les propriétés liposolubles de divers solvants organiques en font des irritants par eux-mêmes en plus d'être des mécanismes de transport d'autres agents irritants et allergisants.

Risques d'intoxication

L'inhalation et le contact cutané représentent les voies principales de pénétration dans l'organisme des divers agents toxiques rencontrés dans les laboratoires. Parmi les multiples substances solides, liquides ou gazeuses qui y sont utilisées, la documentation discute abondamment de l'emploi de solvants. Parmi ceux-ci,

on mentionne souvent les hydrocarbures chlorés (tétrachloroéthylène, tétrachlorure de carbone) ou aromatiques (benzène, styrène).

Les antiseptiques tels que la formaldéhyde ainsi que les acides chromiques utilisés pour le nettoyage du verre sont d'autres exemples de produits toxiques.

Lors d'incendies, les gaz et les fumées issus de produits chimiques sont à l'origine de plusieurs intoxications, souvent mortelles. Nous présentons au tableau 82 une liste non exhaustive d'agresseurs chimiques identifiés pour certains types d'emploi.

AGRESSEURS PHYSIQUES

Le travail en laboratoire expose le personnel à une large gamme d'agresseurs physiques. Alors que l'usage de substances cryogéniques telles l'azote liquide et la glace sèche expose le travailleur au froid, les nombreuses distillations, séparations, fusions et stérilisations l'exposent à la chaleur.

Les appareils à rayons-X et la manutention de sources radioactives sont à la source de radiations ionisantes alors que l'exposition à la radiation non ionisante provient de divers instruments utilisant des sources ultraviolettes, infrarouges, de fréquence radio ou micro-ondes. La prolifération de sources LASER en fait un sujet d'intérêt particulier.

RISQUES LIÉS A L'USAGE DE CERTAINS APPAREILS

Le tableau 83 présente différents apareils utilisés dans les travail de laboratoire et qui présentent un risque d'accidents.

TABLEAU 82

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
AGRESSEURS CHIMIQUES LIÉS A CERTAINS TYPES D'EMPLOIS
DANS LA FONCTION PUBLIQUE PROVINCIALE

Photographe	Travailleur en imprimerie	Technicien en eau et assainissement	Préposé aux autopsies
Hydroquinone, Sulfate de para-méthyl aminophénol (génol)	Perchloréthylène	Chlore	Formaldéhyde
Sulfite de sodium	Ferrocyanure de potassium	Ammoniac	Sels de mercure (fluide de Zenker)
Carbonate de sodium	Hexylène glycole	Dioxyde de soufre	
Hydroxyde de sodium	Chlorure de méthylène	Acide fluorosilique	
Acide acétique	Trichloro-1.1.1 Éthane		Autres fixateurs: formol salin
Alun de chrome	Bisulfate de sodium		formol corrosif
Thiosulfate de sodium	Éthylène glycole		fluide de Carnoy, etc.
Acide borique	Chlorure de cuivre		
Alun de potassium	Acide chlorhydrique		
Bichromate de potassium	Méthyl Éthyl Cétone		
Acide chlorhydrique			
Chlorure mercurique			
Etc.			

TABLEAU 83

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
TRAVAIL DE LABORATOIRE

Appareils	Risques
Autoclaves	L'utilisation d'un autoclave pour effectuer une réaction sous forte pression crée un risque d'éclatement comme c'est le cas lorsqu'on doit procéder à une désinfection de déchets contaminés ou d'instruments réutilisables.
Réfrigérateurs	Dans les réfrigérateurs de type ménager, le stockage de récipients ouverts dégageant des gaz ou des vapeurs inflammables est parfois cause d'explosion ou d'incendie. Le stockage prolongé de monomères, même dans un réfrigérateur, peut donner lieu à une réaction de polymérisation explosive.
Trompe à eau	Quand on utilise une trompe à eau, et qu'on ferme lentement son robinet d'alimentation, il se produit un retour d'eau vers le récipient sous vide. Si le récipient sous vide contient un composé facilement hydrolysable, une réaction violente peut avoir lieu.
Brûleurs et autre matériel thermique	L'emploi d'appareils de chauffage à flammes à proximité de liquides volatils inflammables peut provoquer des incendies; le risque est accru par le fait que les becs alimentés en gaz naturel ont une flamme peu visible, surtout lorsque la table de travail est encombrée. L'emploi d'appareils générateurs d'étincelles (moteurs électriques à collecteurs, interrupteurs, thermostats, etc.) ainsi que de radiateurs électriques peut provoquer des incendies.
Appareil à distiller	Lorsqu'on distille un liquide inflammable, un manque d'eau dans le réfrigérant de l'appareil à distiller provoque l'échappement dans l'atmosphère des vapeurs du composé en ébullition.
Chauffe-ballon et ballon	Un chauffe-ballon dont le calorifugeage est en mauvais état peut être une cause de surchauffe capable de casser le ballon en verre d'un appareil à distiller. Si le liquide est inflammable, un incendie éclate alors brusquement. Le même accident se produit si le ballon présente une fêlure. L'ébullition d'un liquide dans un ballon de verre s'effectue parfois irrégulièrement avec des soubresauts et des dégagements de vapeurs. Un ballon en verre contenant un liquide volatil peut casser s'il est plongé brusquement dans un bain très chaud. Il s'ensuit des projections de liquide brûlant. De l'air comprimé introduit brusquement dans un ballon en verre pour le sécher peut provoquer son éclatement.
Centrifugeuses	Les centrifugeuses sont dangereuses lorsque le capot est ouvert alors que le rotor tourne à grande vitesse.

Source : J. Leleu, "Travaux dans les laboratoires de chimie", in Cahier de notes documentaires, n° 103, 2e trimestre 1981 et Syndicat canadien de la Fonction publique, Risques en matière de santé et de sécurité au travail chez les employés de la Fonction publique au Canada, 1978, 242 p.

TRAVAIL ACCOMPLI DANS UN ENVIRONNEMENT RURAL (AGRICULTURE)

AGRESSEURS CHIMIQUES

Bien que les produits chimiques soient utilisés en agriculture depuis de longues années, les variétés, les quantités et les présentations de ces produits ainsi que les techniques de leur emploi ne cessent de s'amplifier. Les produits chimiques les plus récents se révèlent moins toxiques que les produits les plus anciens, mais l'utilisation des produits organiques fait craindre des effets chroniques à long terme sur la santé des agriculteurs.

Il n'est pas de notre propos d'examiner les différentes voies de pénétration des corps chimiques dans l'organisme, ainsi que les conditions fondamentales requises pour que ces corps atteignent ou pénètrent dans l'organisme avant qu'ils ne manifestent leurs effets. Notre objectif est beaucoup plus modeste, soit de présenter sommairement quelques-uns de ces produits, ou ceux relevés dans les ouvrages sur le sujet.

La plus grave menace à la santé des agriculteurs réside dans la gamme des fertilisants, préservatifs et pesticides (fongicides, herbicides, insecticides, rodenticides) utilisés. Ces produits peuvent, selon le cas, provoquer des brûlures, des blessures aux yeux, des dermatites ainsi qu'un empoisonnement de l'organisme.

Ainsi, des produits tels les hydrocarbures chlorés (aldrin, chlordane, DDT) peuvent avoir des effets sur le système nerveux central par absorption cutanée. L'on observe également des troubles hépatiques et même le cancer causés par l'exposition à long terme, à de faibles quantités.

L'absorption cutanée rapide de phosphates organiques (diméthoate, malathion, parathion, trichlorphon) peut résulter en maux de tête,

fatigue, faiblesse, nervosité, nausées, difficultés respiratoires, vomissements, contractions musculaires et convulsions dans les cas plus graves.

Quant aux composés de chlorophénoxy ils peuvent entraîner des nausées, des vomissements, une dépression du système nerveux central, des troubles hépatiques et rénaux, une irritation de l'oeil ou dermatite, le cancer et des malformations congénitales.

Le groupe des pyridines, par sa forte toxicité, peut entraîner de graves altérations aux poumons. Enfin, les composés inorganiques (composés arsenicaux, sulfate de cuivre) représentent également des sources de danger. Ainsi, l'ingestion de composés arsenicaux peut entraîner des réactions violentes telles que nausées et vomissements. Le sulfate de cuivre peut provoquer une irritation cutanée et des troubles du système nerveux.

AGRESSEURS BIOLOGIQUES

Les agresseurs biologiques sont transmis par les végétaux et les animaux. Le tableau 84 présente quelques agresseurs biologiques mentionnés dans les ouvrages sur le sujet.

TRAVAIL DE POMPIER

Il existe trois catégories de pompiers embauchés par les municipalités: les pompiers professionnels, c'est-à-dire des individus exerçant la fonction de pompier à plein temps; les policiers-pompiers qui ont d'abord un rôle de policier mais sont à l'occasion utilisés comme pompiers; et finalement les pompiers à temps partiel dits volontaires, qui sont en général des individus offrant leur aide lors d'incendies ou autres événements importants.

TABLEAU 84

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
AGRESSEURS BIOLOGIQUES RELIÉS AU TRAVAIL ACCOMPLI
DANS UN ENVIRONNEMENT RURAL (AGRICULTURE)

Agresseurs biologiques (végétaux, animaux)	Effets
Aspergillus fumigatis	Poumon: irritation de la gorge et manque de souffle
Brucellosis	Douleurs articulaires
Bacillus anthracis	Anthrax pulmonaire Anthrax cutané Anthrax gastro-intestinal
Bacillus clostridium tetani	Tétanos: Contractions musculaires douloureuses particulièrement pour les muscles de la mâchoire et du cou; si non traité, peut entraîner la mort.
	Tuberculose non pulmonaire

Toutefois, les pompiers de ces trois catégories ont ceci en commun: ils accomplissent leur travail dans un environnement changeant, où ils rencontrent des conditions de travail particulièrement difficiles et où ils utilisent des équipements très spécialisés. Les pompiers des trois groupes s'exposent à des dangers similaires dans l'exercice de leurs fonctions que ce soit en caserne, au cours du transport pour se rendre à l'endroit de l'appel, ou sur les lieux même de l'incendie.

Les risques majeurs auxquels sont exposés les pompiers dans l'exercice de leurs fonctions seront présentés; une attention particulière sera accordée à ceux reliés au combat-incendie, étant donné que 81 % de toutes les lésions enregistrées chez les pompiers surviennent lors de l'accomplissement de cette activité[103].

Selon un rapport d'étude sur la santé et la sécurité du travail dans les services d'incendies[104], les intoxications ou incommodations causées par la fumée sont à l'origine de la plupart des maladies professionnelles chez les pompiers alors que les asphyxies causées par la fumée sont la principale cause de décès.

En combattant l'incendie à l'extérieur, le pompier peut inhaler des vapeurs toxiques entraînant des lésions aux voies respiratoires. Toutefois, ce sont les incendies en milieu clos qui représentent les plus grands risques puisqu'ils sont associés à des concentrations élevées en gaz toxiques, fumées et particules diverses et à une plus grande déficience en oxygène. Les gaz asphyxiants, irritants et le manque d'oxygène couplés à une activité physique assez violente peuvent nuire considérablement au système respiratoire de

---

103 CSST, Rapport de l'étude sur la santé et sécurité du travail dans les services d'incendie municipaux, 24 octobre 1984.

104 CSST, op. cit.

ce groupe de travailleurs.

De plus, l'exposition à long terme au monoxyde de carbone peut entraîner le développement de pathologies cardiaques et l'augmentation du taux de carboxyhémoglobine dans le sang.

Les pompiers son soumis à des contraintes thermiques importantes: travail à l'extérieur en zones climatiques froides ou chaudes, contraste entre la chaleur des flammes des édifices incendiés et l'eau glacée des boyaux d'arrosage, etc. Le passage rapide d'un niveau d'activité ralenti à un autre plus intense nécessite 60 à 80 % de la capacité de travail et ce, lorsque les températures varient entre 38° et 100°C. Dans un tel contexte, la capacité de travail est diminuée, le rendement décroît et l'activité mentale peut même être perturbée (temps de décision allongée, vigilance abaissée, etc.).

Les dangers de développer une pathologie cardiaque sont aussi présents. La fréquence cardiaque des pompiers peut s'élever rapidement de 50 battements par minute à l'intérieur des 37 secondes suivant le déclenchement d'une alarme. Les limites tolérables sans risque d'atteinte pour l'organisme sont fonction de l'état de la personne, sa santé, son âge et son acclimatement.

Une concentration élevée en oxygène accélère le phénomène du feu et risque de causer des brûlures graves. Par contre, ce sont les explosions ou éboulements (effondrement d'un mur) qui occasionnent le plus souvent des décès.

Le bruit représente un autre risque non négligeable d'accident en ce sens que des niveaux sonores excessifs produits par certains équipements et le contexte de l'événement affectent l'acuité auditive des pompiers lesquels éprouvent alors des difficultés dans la transmission des messages.

Les mouvements involontaires et les efforts physiques que sont appelés à fournir les pompiers sont souvent à l'origine de problèmes de santé. La résistance des jets d'eau, le poids des outils et des boyaux d'arrosage, les charges à déplacer sont autant d'exigences de force musculaire à déployer. En dehors de la fatigue musculaire immédiate, les effets à long terme de ces postures déséquilibrées sont nombreux: surcharges imposées à l'appareil circulatoire et formation d'oedèmes, atteintes articulaires et plus particulièrement de la colonne vertébrale (déformation, hernies discales, synovites, etc.). Un autre élément à considérer est la dimension stressante de la fonction de pompier (urgence de la situation) qui peut être à l'origine de nombreux problèmes de l'organisme: (ulcères, angoisse, etc.).

Dans la caserne, le plancher présente un risque d'accident par chute à cause principalement des fuites d'huile, des flaques d'eau, des fils électriques et des conduits d'air ou d'eau utilisés pour l'entretien. Au plancher supérieur, le trou où passe le mât de descente constitue aussi un risque de chutes pour les pompiers.

Plusieurs blessures (contusions, entorses, foulures) surviennent dans les véhicules de transport que ce soit dans la caserne, en route ou sur les lieux de l'événement. Certains véhicules utilisés au Québec ont été fabriqués aux États-Unis pour un climat très différents d'où l'accumulation de glace même sur la surface antidérapante des marchepieds, ce qui entraîne fréquemment la chute des pompiers lorsqu'ils montent ou descendent du véhicule.

Dans la circulation routière, le passage au feu rouge ou au signal d'arrêt entraîne quelquefois des accidents graves. Enfin, en milieu urbain l'utilisation d'échelles aériennes et de nacelles représente un danger de contact avec les fils électriques.

TRAVAIL D'ENTRETIEN, TRAVAUX PUBLICS, SERVICES DE TRANSPORT ET SERVICES DE PARCS ET FORÊTS

Cette catégorie rassemble en réalité un nombre très important de travaux de différentes sortes effectués dans des milieux très divers.

Il faut souligner aussi que la presque totalité des travaux compris dans ce groupe sont aussi caractéristiques d'autres types d'industries et que comme tels, ils seront traités plus en détail dans les monographies concernant lesdits secteurs. Ici, nous nous limiterons à décrire, d'une façon générale, les environnements, si possible, l'équipement utilisé et, surtout, à signaler les risques pour la santé et la sécurité habituellement associés au travail dans ce secteur.

Dans ce groupe nous avons rassemblé les travailleurs:
- des travaux publics;
- de l'entretien des bâtiments;
- des systèmes de transport;
- de la collecte et de l'élimination des déchets;
- des parcs et forêts;
- de l'entretien général;
- de l'entreposage et du transport de matériel et de personnes.

On pourrait classifier les environnements où s'effectuent ces travaux de la façon suivante:
- **Voie publique** Comprend tous les lieux situés sur la voie publique, que ce soit dans des centres urbains ou sur des routes, ponts, chemins ruraux, etc.

  Des facteurs tels que la circulation de véhicules, les conditions climatiques, les horaires du travail, entre autres, prendront, dans ce cas, une importance accrue.

- **Édifices et bâtiments** Des facteurs tels que la protection contre les incendies, les dangers reliés à la présence d'installations électriques, l'accumulation de gaz et de vapeurs seront parmi les plus importants.

- **Ateliers de réparation et entretien général** On trouve ici des facteurs de risque divers, identiques à ceux que l'on retrouve dans toutes les industries: présence de machines et de véhicules, utilisation de techniques telles que la soudure, la peinture, etc. De plus, le bruit, les vibrations, l'utilisation de substances chimiques dangereuses sont autant d'éléments qui peuvent menacer la santé et la sécurité du travailleur.

- **Parcs et forêts** Les conditions climatiques, l'éloignement et l'accessibilité difficile des postes, la présence éventuelle d'animaux, etc. compteront ici parmi les facteurs de risque à considérer.

Les travaux effectués par ce groupe de travailleurs sont très variés et, de ce fait, l'équipement utilisé varie aussi.

Équipement

L'équipement principalement utilisé par les travailleurs comprend: toutes les machines utilisées dans les ateliers mécaniques; la machinerie servant à l'entretien et au conditionnement des rues (camions, bennes, marteaux pneumatiques, compresseurs, pelles mécaniques, rétrocaveuses, niveleuses, souffleuses, etc.); l'équipement portatif utilisé pour les réparations diverses; l'équipement de transport et de levage (chariots, grues) et certaines machines spécifiques employées pour des travaux particuliers.

RISQUES ASSOCIÉS

Agresseurs physiques

. **Bruit** Le bruit est présent dans presque tous les travaux. Il est causé par les différentes machines et l'équipement employés tels que l'outillage pneumatique, les camions, les presses, etc.

Le bruit peut affecter l'ouïe et en diminuer la finesse; il peut aussi affecter d'autres fonctions telles que l'équilibre, l'acuité visuelle et, du même coup, la capacité des travailleurs à effectuer les tâches difficiles et celles qui nécessitent une grande précision.

Un autre effet nocif du bruit, c'est qu'il peut empêcher la communication normale en rendant plus difficile la transmission d'instructions et la coordination des opérations.

Il peut aussi provoquer divers troubles du système digestif et cardio-vasculaire.

. **Vibrations** Les vibrations représentent un des dangers auxquels les travailleurs de ce groupe sont le plus fréquemment exposés.

On peut les diviser en deux grandes catégories:
- Vibrations agissant sur le corps entier. Elles sont produites d'habitude par les machines lourdes, les camions, etc.

  Les effets de ce type de vibrations sont les suivants:

  . Effets aigus. Troubles des mouvements, égarement ou vertiges; il peut s'ensuivre une incapacité de se concentrer ou à exé-

cuter de simples tâches manuelles.

. Effets chroniques. Blessures des vertèbres et problèmes de squelette, troubles du système digestif et de la circulation sanguine entre autres.

- Vibrations agissant sur les mains et la partie supérieure du corps. L'utilisation d'outillage manuel et pneumatique à percussion est souvent à l'origine de ce type de vibrations.

Elles peuvent produire le phénomène de Raynaud, certaines lésions des tissus mous (teno-synovites, maladie de Dupuytren), des lésions ostéo-articulaires.

Presque tous les travailleurs de ce groupe sont plus ou moins exposés aux vibrations dans leur milieu de travail, tout comme au bruit.

. **Climats extrêmes** Les risques présentés par l'exposition aux conditions climatiques extrêmes peuvent être classifiés comme suit:

- Lumière solaire. Elle affecte tous les travailleurs exposés au soleil mais, en particulier, ceux qui sont aussi en contact avec des agents photosensibilisateurs (produits de goudron et de houille entre autres).

Ses effets, les plus remarquables sont le rougissement de la peau, l'apparition d'ampoules et de douleurs et, dans certains cas, l'irritation des yeux.

Une exposition prolongée, peut avoir des effets cancérigènes.

- Froid. Il affecte tous les travailleurs qui exécutent des travaux extérieurs en hiver.

La température et la vitesse du vent sont des facteurs importants qui déterminent les risques dans un milieu froid.

Les effets les plus graves sont les tremblements, le gel des tissus et l'hypothermie.

- Pluie, neige, grêle et vent. Ces intempéries rendent difficile la réalisation de toutes les tâches à cause de la mauvaise visibilité et de la difficulté de communiquer. Les risques d'accidents en sont donc augmentés.

. **Circulation** La circulation représente un danger pour tous les travaux qui requièrent des opérations sur la voie publique ou qui impliquent l transport de matériel et de personnes de même que les tâches de collecte d'ordures ménagères, etc.

Si l'ouvrier ou le véhicule qui le transporte sont frappés par un autre véhicule, il y a risque de blessures physiques de type et d'importance divers, voire même de mort.

Les ouvriers qui travaillent à l'arrière des véhicules, notamment ceux qui retirent les balises de signalisation ou qui font la collecte de déchets sont particulièrement exposés.

. **Poussières** Les effets des poussières varient beaucoup selon leur composition et la taille de leurs particules: ils vont des irritations de muqueuses, de la peau et des yeux, jusqu'aux maladies chroniques du poumon; dans certains cas, les poussières peuvent même avoir une action cancérigène.

Elle sont présentes surtout lors des travaux effectués dans les dépotoirs, pendant la cueillette d'ordures, l'entretien des

bâtiments et certains travaux d'entretien général.

Les travailleurs qui font l'épandage du sable et le sablage représentent un cas spécial. La silicose devient alors un des problèmes les plus importants. Cette maladie se caractérise par une fibrose collagène du tissu pulmonaire et elle n'est pas guérissable.

. **Chaleur** L'exposition à la chaleur peut résulter de la nature même de l'opération comme c'est le cas par exemple des travaux effectués dans les incinérateurs, les salles de chaudières et les blanchisseries, ou encore des travaux à l'extérieur tels que la réfection de rues, de routes, d'édifices, etc., où, dans ce dernier cas, l'action du soleil peut-être conjuguée à celle des matériaux utilisés (asphalte, etc.).

La chaleur peut avoir une gamme très variée d'effets nocifs sur le travailleur.

Il y a d'abord l'épuisement, dont les symptômes les plus importants sont les suivants: fatigue, migraine, étourdissements, perte de l'appétit, nausées, douleurs abdominales, vomissements et perte de conscience.

La commotion causée par la chaleur se produit lors d'une perte excessive de liquide et de sel par l'organisme. Elle peut provoquer des crampes, des faiblesses, des maux de tête et des étourdissements.

Le coup de chaleur est la plus grave des maladies causées par la chaleur et peut même entraîner la mort.

La chaleur peut aussi provoquer un état d'irritabilité, de lassitude et de fatigue qui risque d'affecter les rapports inter-

personnels tant au travail qu'au foyer.

Agresseurs chimiques

. **Gaz d'échappement** Les gaz d'échappement des véhicules et des machines munies de moteurs à combustion interne, peuvent constituer un élément dangereux pour la santé des travailleurs qui y sont exposés.

Les gaz d'échappement contiennent, en proportions variées, des produits qui, dans certaines conditions et concentrations, peuvent se révéler tout à fait nocifs pour les travailleurs. Ce sont:

- L'oxyde de carbone. C'est un gaz asphyxiant qui déplace l'oxygène du sang, empêchant ainsi l'oxygénation normale des tissus.

  Ses effets vont des maux de tête à la mort. Il peut aussi provoquer une rougeur de la peau, des étourdissements, la faiblesse des poignets, des sifflements dans les oreilles et une confusion mentale qui mène à l'évanouissement.

  A long terme, l'oxyde de carbone peut aussi provoquer des maladies cardiaques.

- Les aldehydes. Ils sont souvent contenus dans les vapeurs d'essence non brûlées et dans les gaz d'huile.

  Ils peuvent produire une irritation de l'oeil et des muqueuses des voies respiratoires.

- L'oxyde d'azote. Il peut causer de l'oedème pulmonaire et des irritations des voies respiratoires.

Les premiers symptomes sont tardifs et peuvent n'apparaître que vingt-quatre heures après l'exposition.

- Le plomb. Il se produit dans les vapeurs de gazoline à laquelle on a ajouté des produits anti-cognement. Le plomb d'échappement est du plomb inorganique.

  Les premiers symptômes d'empoisonnement par le plomb sont l'insomnie, la fatigue et la constipation. Ces symptômes n'étant pas caractéristiques, on envisage rarement, au début, l'exposition au plomb comme cause possible d'empoisonnement.

  Une exposition aiguë peut provoquer de l'anémie, des coliques et la névrite.

  Le plomb provoque aussi des complications cérébrales qui se manifestent par la migraine, la perte d'appétit et parfois une double vision.

Les travailleurs des entrepôts et des lieux clos où l'on utilise des véhicules autopropulsés, les travailleurs du transport et ceux qui sont chargés des souffleuses, niveleuses et autres machines semblables sont particulièrement exposés.

· **Produits chimiques** Au cours de travaux de ce groupe, il existe toujours une possibilité de contact avec des matières dangereuses et toxiques.

Les produits de nettoyage, les peintures, les différents solvants employés, les composés à base d'époxy, l'asphalte, le goudron, l'amiante entre autres, peuvent être à l'origine de problèmes allant de l'irritation de la peau, des yeux et des voies respiratoires, à d'éventuels effets cancérigènes en cas d'exposition prolongée.

Les travailleurs affectés à l'entretien de la voie publique, à l'entretien général et à l'entretien des bâtiments sont ceux qui risquent le plus d'être exposés à ces substances, tout comme ceux qui travaillent dans les entrepôts et les magasins.

Agresseurs ergonomiques

Étant donné la vaste gamme d'équipements et de machines utilisées, il est impossible de donner ici une liste exhaustive des problèmes résultant des facteurs ergonomiques dans le design et la construction des équipement et des postes de travail.

Toutefois, il faut souligner que la visibilité dans les véhicules, le nombre de commandes à actionner, les cabines étroites et le design des sièges comptent parmi les facteurs à surveiller.

Autres

. **Outillage électrique** Un nombre très important d'outils électriques est employé pour les travaux publics et les travaux d'entretien.

Le mauvais état de ces outils peut causer des chocs électriques qui sont à l'origine de brûlures, de chutes, d'état de choc et de confusion et qui, suivant l'intensité de la décharge, peuvent même provoquer la mort.

Signalons que les milieux humides où s'effectuent certains des travaux et des opérations favorisent et aggravent les risques de ce type d'accident, même si l'intensité de la décharge est faible.

. **Autres** Il existe une énorme quantité d'autres causes fréquentes d'accidents chez les travailleurs des services gouvernementaux. Mentionnons, entre autres, la manutention des matériaux (magasiniers); la présence de rats et d'autres animaux (collecte et élimination de déchets, entretien des bâtiments, parcs et forêts); le rayonnement provenant de sources diverses (soudeurs, travailleurs affectés à l'entretien général et à celui des bâtiments). Les effets varient énormément selon les conditions du travail.

Mentionnons que pour les travailleurs de ce groupe les chutes, glissades et coups provenant d'objets divers sont aussi une source importante d'accidents qui occasionnent blessures et coupures et peuvent entraîner des problèmes ostéo-musculaires.

TRAVAIL DE POLICIER

Certains auteurs regroupent les rôles et fonctions de la police en trois catégories:

- Le contrôle de l'activité criminelle. Il comprend la prévention du crime, sa détection, la protection des biens et de la propriété, l'arrestation des violateurs de la loi, le recouvrement des biens, etc.;
- Le maintien de l'ordre. Il comprend la réglementation d'un certain nombre d'activités non criminelles et la protection de certains droits individuels fondamentaux;
- L'assurance de certains services à la communauté. Mentionnons ici la régulation de la circulation, la disponibilité dans les situations d'urgence, etc.

Au Québec, il existe trois niveaux de corps de police:

- La Gendarmerie Royale du Canada. Elle s'occupe de l'application de certaines dispositions du code criminel, surtout en ce qui

concerne les fraudes, les conspirations, les contrefaçons de devises. Elle veille également à l'application de la Loi sur les stupéfiants.

- La Sûreté du Québec. Elle est chargée du maintien de l'ordre et de la sécurité publique dans toute la province, de prévenir le crime ainsi que les infractions aux lois du Québec et d'en rechercher les auteurs.

- La police des municipalités et des grands centres métropolitains. Elle est responsable du maintien de l'ordre et de la surveillance des centres urbains.

L'équipement principalement utilisé par le policier dans l'accomplissement de ses fonctions, comprend:

- Véhicules. Les auto-patrouilles, les motocyclettes et les motocyclettes avec 'sidecar' sont les plus utilisées. Les véhicules sont dotés de l'équipement nécessaire pour une utilisation dans de mauvaises conditions.

  Il faut aussi mentionner les camions, fourgonnettes pour le transport des prisonniers, autobus, ambulances, hélicoptères, avions, motoneiges et autres véhicules.

- Équipement de communication. Le réseau de communication dans les différents corps de police est un outil très important qui fait appel à divers équipements, de puissance et de complexité variées.

  Il existe des équipements portatifs pour les communications à courte et moyenne distance (walkie-talkies) ainsi que des systèmes de communication à longue distance reliés entre eux par des lignes téléphoniques, micro-ondes, etc.

- Armes. Les armes utilisées par les policiers sont très variées et comprennent les revolvers, les pistolets, les rifles et carabines et certaines armes dites non létales telles que les bâtons, les gaz lacrymogènes, etc.

RISQUES ASSOCIÉS

Agresseurs physiques

. **Circulation** Les accidents de la circulation comptent parmi les facteurs de risque les plus importants chez les policiers.

Ce type d'accident survient habituellement dans quatre situations classiques:
- poursuites à haute vitesse;
- détention d'un autre véhicule;
- direction du trafic;
- circulation dans de mauvaises conditions (neige, mauvaise visibilité, routes en mauvais état, etc.).

Des traumatismes divers, coupures, blessures, et même la mort peuvent en être les conséquences.

. **Conditions climatiques extrêmes** Les policiers peuvent être appelés à travailler dans de mauvaises conditions climatiques (tempêtes de neige, grandes vagues de chaleur, etc.) ce qui, comme dans le cas des travailleurs des travaux public, de l'entretien, du transport et des parcs et forêts, peut être à l'origine de diverses maladies ou accidents.

Le gel des pieds et des mains, les tremblements, l'hypothermie causés par le froid, le coup de chaleur, les irritations produites par

la lumière solaire et les difficultés créées par la neige, la pluie, la grêle et le vent en sont les conséquences.

. **Accidents dus aux armes utilisées** Ils peuvent se produire en n'importe quelle circonstance: au cours de l'entraînement, du nettoyage ou des opérations ordinaires.

L'utilisation des armes à feu est soigneusement réglementée dans tous les corps policiers et l'emploi d'armes spéciales est réservé au personnel suffisamment formé à son utilisation.

. **Chutes, glissades et accidents de levage** Dans l'exercice de leurs fonctions, les policiers peuvent être obligés de circuler dans des endroits difficiles d'accès, sur des sols glissants, dans des endroits mal éclairés, etc. et occasionnellement, aider des personnes blessées et dégager certains lieux.

Des blessures diverses, coupures, contusions et problèmes ostéo-musculaires peuvent résulter des chutes, des glissades et des efforts excessifs.

Agresseurs chimiques

L'inhalation éventuelle de gaz et de vapeurs toxiques et la présence, aux endroits où les policiers sont appelés à travailler, de substances chimiques dangereuses sont à l'origine de brûlures, irritations diverses et contaminations.

Autres

Stress et fatigue psychologique. Certains des travaux assignés aux policiers comportent un degré très important de responsabilité et doivent être effectués dans des conditions et des horaires difficiles, ce qui peut provoquer un état de tension nerveuse accompagné parfois de manifestations psychosomatiques diverses.

Finalement les piqûres d'insectes, les morsures d'animaux et les chocs électriques forment un dernier groupe parmi les causes souvent à l'origine d'accidents et de maladies chez les policiers.

TRAVAIL DE SURVEILLANCE

Ce groupe comprend les travailleurs chargés de la surveillance des biens et des personnes, les employés des services et établissements correctionnels, des prisons et autres services semblables tels que les établissements d'éducation surveillée, de réinsertion sociale, etc.

RISQUES ASSOCIÉS

L'environnement où ces activités se déroulent est très varié et dépend surtout du type d'établissement et de la fonction. L'équipement employé change aussi beaucoup d'un cas à l'autre et peut comprendre des équipements de communication plus ou moins complexes, le port d'armes et d'uniformes spéciaux, etc.

Toutefois, une caractéristique commune est que ce travail de très haute responsabilité, s'effectue dans un milieu parfois difficile et hostile, ce qui fait de la charge et du stress psychologique un des problèmes les plus importants de ce groupe.

Le port d'armes, tel qu'il a été décrit pour les policiers, entraîne aussi un autre risque d'accident, si les mesures de prévention adéquates ne sont pas prises.

Finalement, mentionnons les risques habituels dans tous les milieux de travail tels que chutes et glissade , efforts excessifs, facteurs ergonomiques et aménagement des postes de travail.

ACTIVITÉS RELIÉES AUX ARMES ET MUNITIONS

Les établissements regroupés sous le titre "armes et munitions" comprennent tous ceux dont les activités, tout en étant semblables à d'autres dans différents secteurs économiques, sont caractérisées par la fabrication, l'entreposage ou l'utilisation d'une grande quantité d'armes, de munitions et de matériel explosif. C'est le cas, notamment, des aéroports et des bases navales militaires, des entrepôts et arsenaux, des usines de fabrication d'armes, des camps d'entraînement, etc.

RSIQUES ASSOCIÉS

Il va de soi que les risques généraux pour la santé et la sécurité des travailleurs qui sont cités dans les études sur les différents secteurs d'activités économiques existent aussi pour ce groupe, mais la haute probabilité d'accidents dus aux explosions, incendies, contaminations diverses, échappements de produits dangereux et la tension psychologique que cette probabilité entraîne doivent être surveillés plus attentivement.

L'installation électrique, la construction des bâtiments, l'accessibilité aux services auxiliaires et de sauvetage doivent être étudiées très soigneusement dans ces cas.

BIBLIOGRAPHIE

ANANIA, T.L., et al., Lead exposure at an indoor firing range, Springfield, NTIS, 1974, 29 p.

Association des policiers provinciaux du Québec, Patrouille à deux hommes sur la relève de jour: Mémoire, L'association, 1977, 32 p.

BÉGIN, C. et al., Problèmes de santé et facteurs psycho-sociaux chez les travailleurs de la Fonction publique québécoise, Québec, Université Laval, 1982, 351 p.

BÉLANGER, S. et M. BELLEMARE, Le travail de bureau incluant le travail devant l'écran cathodique et ses conséquences sur la santé des travailleuses, Québec (MAS), 1982, 71 p.

Bibliographie sur la santé et la sécurité des policiers, Palo alto, 1981.

_____, Bethesda, 1981.

BOYCE, P.R. et A.I. SLATER, "The Application of CRF to Office Lighting Design", in Lighting Research and Technology, vol. 13, n° 2, 1981, pp. 65-79.

BRIEN, Pierre, Fonction et organisation de la Police, Québec, Édit. Préfontaine, 1983, 272 p.

BRYSON, D.D., "A Positive Approach to Assessment of Chemical Hazards in Agriculture", in Ergonomics, vol. 25, n° 1, 1982, pp. 81-87.

BUSH, B.G., Safety in the construction industry, Reston, Reston Publishing, 1975, 220 p.

COHN, P., D. LINNECAR et C. RYALL, "Health Hazards in Chemical and Biological Research Laboratories," Chemistry and Industry, 3 Novembre 1979.

Comités techniques nationaux des activités du groupe interprofessionnel et des industries des transports et de la manutention, Opérations de collecte des déchets urbains, 1981.

Commission de police du Québec, Étude sur l'utilisation des salles de tir et le problème du saturnisme, la commission, 1982, 17 p.

Congrès du travail du Canada (CTC), "Inventaire des risques au bureau", in Questions sur la santé/sécurité, n° 2, 1982, 7 p.

COOPER, C.L. et J. MARSHALL, Understanding Executive Stress, 1978.

_____, "Sources of Managerial and White Collar Stress", in Cooper, C.L. and R.L. Payne (eds) Stress at Work, 1978, pp. 81-105.

CSST, Rapport de l'étude sur la santé et la sécurité du travail dans les services d'incendies municipaux, 24 octobre 1984.

DE MERS, F., La description des agresseurs chimiques, 1re édition, Boisbriand, Québec: Les éditions Le Fomme, 1983.

Direction générale de la main-d'oeuvre, Conducteur d'équipement lourd, Québec, EDQ, 1976, 59 p.

Division des explosifs, Normes relatives aux dépôts d'explosifs industriels, Ottawa, Information Canada, 1972, 45 p.

DOLAN, S. et A. ARSENAULT, Stress, santé et rendement au travail, 1980, pp. 101-124.

DUBOIS, E. et G. ARDOUIN, La prévention dans le bâtiment et les travaux publics: Accidents du travail et maladies professionnelles, Paris, Eyrolles, 1979, 171 p.

FISCHER, D., "Rendu des contrastes dans les bureaux", in Revue Internationale de l'éclairage, vol. 34, n° 1, 1983, pp. 9-13.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Stress physique et psychologie au travail, Dublin, Irlande, 1982, 207 p.

GIGNAC, Sylviane, Revue de littérature sur les facteurs de risque dans les édifices à bureaux, Hôpital du St-Sacrement, D.S.C., 26 pages, s.d.

GORDON, W., Refuse collector, Encyclopaedia of occupational health and safety, Genève, ILO, 1978.

GUHA, S.K., "Clerical Task Under HPS Light", in Lighting Research and Technology, vol. 13, n° 4, 1981, pp. 209-211.

HARRIS, F., Construction Plant: excavating and materials handling, equipments and methods, London, Toronto, Granda, 1981, 230 p.

HUNT, Darrel B., Safety information profile: Mobile earth moving equipment non mining, Salt Lake City, 1979.

Hydro-Québec, L'électricité, les policiers, les pompiers, Montréal,

H.Q., 1971, 37 p.

Institut national de la recherche et la sécurité, Pelles hydrauliques, Paris INRS, 1975, 72 p.

_____, Engins de chantier, moto-basculeurs, véhicules bennes et tombereaux, Paris, INRS, 1981.

_____, Emploi des explosifs, Paris, INRS, 1975, 146 p.

Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, Rapport du groupe de travail sur les terminaux à écran de visualisation et la santé des travailleurs, 23 mars 1984, 77 p.

JOHANSSON, G. and G. ARONSSON, "Stress Reactions in Computerized Administrative Work", in Journal of Occupational Behaviour, vol. 5, 1984, pp. 159-181.

JULIEN, Renée, Les maladies contagieuses, Fiche Technique Objectif - Prévention, novembre, décembre 1979.

KALIMO, R., Stress in work: Conceptual analysis and study on prison personnel, Scandinavian Journal of work, environment and health, vol. 6, Helsinky, 1980, 124 p.

KELLY, F. et al., L'hygiène du travail et les forces armées, Oxford, 1974.

KOKOREV, L'estimation de l'hygiène dans les bâtiments industriels sans fenêtres, ni lanterneaux, Gigiena, Sanitarija, URSS (juin 1972) 37, n° 6, pp. 25-28. Traduction n° 196SS du répertoire CNET.

LEBEL, Paule, Facteurs de risque d'ordre ergonomique dans l'industrie légere. Influence de la posture sur les problèmes de santé

des travailleurs. DSC Sacré-Coeur, août 1981, 97 p.

LELEU, J., "Travaux dans les laboratoires de chimie", Cahiers de notes documentaires, n° 103, 2e trimestre 1981.

LOCKE, E., "Satisfiers and dissatisfiers among white collar and blue collar employees", in Journal of applied Psychology, 1973.

LYELL, M.G., Road maintenance, Encyclopaedia of occupational health and safety, Genève, ILO, 1978.

MARSHALL, J. and C.L. COOPER, "Work Experiences of Middle and Senior Managers", in Management International Review, vol. 19, 1979, pp. 81-86.

McDONALD, J. CORBETT, Enquête sur les problèmes de santé des employés à Les Terrasses de la Chaudière, Ottawa, Conseil du trésor du canada, juillet 1984, 41 p.

National Safety Council, Public employee safety guide: Police department, Chicago, NSC, 1974, 20 p.

_____, Public employee safety guide: Refuse collection, Chicago, NSC, 1974, 27 p.

Ordre des chimistes du Québec, Guide de sécurité en laboratoire, Ste-Foy, Québec, Les éditions du Griffon d'Argile, 1982, 71 pages.

Organisation mondiale de la santé, Problèmes de santé liés à la qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments, Copenhague, Bureau régional de l'Europe, 1981, 35 p., Rapports et études Euro.

Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des Travaux Publics, Transport des explosifs, Boulogne-Billancourt, oppbtp, 1983.

PIOTET, F., Les tours-bureaux, France, ANACT, 1980, 28 p.

ROURE, L. et M. TISSERAND, Vibrations des engins de chantier, Paris, INRS, 1974, Cahiers de notes documentaires, n° 74, pp. 15-37.

RUDY, E.M., Safe transport of munitions, 1978.

SAVOIE, A. et A. FORGET, Le stress au travail, Mesures et préventions, Montréal, Agence d'Arc Inc., 1983, 297 p.

SCHOENBORN, K., Dealing with violence, Springfield, 1975.

STELLMAN, Jeanne and Mary Sue HENIFIN, Office Work can be Dangerous to your Health, New-York, Pantheon Books, 1983, 239 p.

STERLING, Theodor D. et al., "Building illness in the white collar workplace", in International Journal of Health Services, vol. 13, n° 2, 1983.

Sûreté du Québec, Mémoire présenté à la commission parlementaire de la justice sur la sécurité au travail, Québec.

Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Risques en matière de santé et de sécurité au travail chez les employées de la fonction publique au Canada, Le syndicat, 1978, 242 p.

TISSERAND, M. et al., Conception ergonomique des postes de conduite d'engins de chantier, Vandoeuvre, INRS, 1974, 48 p.

TUCKER, M.E., Safety in construction, Cahiers des comités de prévention du bâtiment et travaux publics. 1983.

Union départementale CFDT de Paris, Enquête sur des tours au-dessus ... de la santé des travailleurs, Paris, Paris commune (CFDT), 1978, 8 p.

VINET, A. et al., "La santé des employés de bureau, le cas de la Fonction publique québécoise", in Relations Industrielles, vol. 37, n° 4, 1982, p. 902.

WELLS, J.A., "Objective job conditions, social support and perceived stress among blue collar workers", in Journal of occupational behavior, vol. 3, 1982, pp. 74-94.

WILLIS, J. et al., A safety practices manual for the manufacturing and use of explosive, Virginia, Auerbach Morgenton, 1978, 190 p.

Working Women Education Fund, Health Hazards for Office Workers, 1981.

TROISIÈME PARTIE

L'ORGANISATION DE LA PRÉVENTION EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ

Dans la troisième partie de la présente monographie, nous traiterons de l'organisation de la prévention en matière de santé et de sécurité du travail dans le secteur de l'administration publique au Québec.

D'abord, nous verrons au chapitre 7 les principales mesures de prévention mises en oeuvre dans différents milieux de travail pour ensuite aborder, au chapitre 8, les programmes et services offerts par divers organismes et associations voués à l'organisation de la prévention en santé et en sécurité du travail.

Puis, au chapitre 9, nous passerons en revue les plus récents projets de recherche effectués dans les domaines d'activité du secteur.

Enfin, nous présenterons au chapitre 10 la législation en matière de santé et de sécurité du travail actuellement en vigueur au Québec.

CHAPITRE 15: LES PRINCIPALES MESURES DE PRÉVENTION DANS LE MILIEU DE TRAVAIL

Recherche et rédaction: Norberto Berestovoy,
chercheur, ing.

Nous traiterons dans le présent chapitre des mesures de prévention susceptibles d'éliminer ou de réduire les facteurs de risques identifiés au chapitre précédent. Nous respecterons la démarche adoptée au chapitre 14, ce qui implique de présenter les mesures de prévention selon chacun des milieux de travail répertoriés.

TRAVAIL ACCOMPLI DANS UN BUREAU

AGRESSEURS PHYSIQUES

Bruit

Il existe plusieurs manières d'obtenir un niveau de bruit acceptable dans un bureau. En bref, l'on peut agir au niveau de l'équipement ou du matériel utilisés ou au niveau du milieu qui favorise la propagation du bruit.

Dans le premier cas, si l'on veut éliminer ou réduire le bruit à la source, on doit, entre autres, considérer un certains nombre de facteurs relatifs à la conception du matériel. Ainsi, si l'on intègre certains dispositifs à l'intérieur de l'équipement, on peut arriver à fabriquer des machines silencieuses. D'autre part, lorsqu'on doit faire l'acquisition de nouvelles machines, on doit s'informer du niveau de bruit qu'elles produisent et fixer son choix selon des critères bien précis quant au niveau de bruit acceptable. Par ailleurs, l'entretien régulier des machines permet, dans certains cas, de prévenir l'apparition de problèmes de bruit.

Le niveaux de bruit des machines à écrire, des imprimantes, peuvent être réduits de façon significative par l'emploi de couvercles en plastique amortissant le bruit.

Tous les appareils employés dans un bureau tels que les photocopieurs, les machines pour le courrier, les adressographes et les imprimantes devraient toujours être placés dans un espace clos de façon que les travailleurs qui ne les utilisent pas ne soient pas dérangés inutilement par leur bruit.

Les meubles sur lesquels les machines sont posées doivent être conçus avec du matériel absorbant le son (feutre ou autre matériel acoustique placé sous les machines).

On peut ajouter un support structurel aux meubles pour éliminer les vibrations, ou encore acheter des meubles dont la construction offre des ressorts absorbants.

On peut également diminuer les niveaux de bruit dans un bureau en organisant la circulation à l'intérieur et entre les espaces de travail, de façon à la diminuer près des postes de travail individuels: non seulement les niveaux du bruit sont-ils réduits mais l'intimité personnelle s'en trouve augmentée.

Toutefois, si l'on ne peut agir au niveau de l'équipement ou du matériel utilisés, on doit alors tenter d'empêcher la propagation du bruit.

La source du bruit peut être séparée du travailleur en utilisant des écrans acoustiques absorbants (cloisons mobiles). Des matériaux absorbant le son fixés aux murs, aux planchers et aux plafonds peuvent également aider. Des tuiles acoustiques, des draperies, des tapis, tous ces matériaux absorbent le bruit ou du moins en diminuent la réverbération.

Un autre solution au problème du bruit, couramment utilisée dans un

bureau ouvert, est la production d'un bruit artificiel[105] d'intensité plus élevée que le bruit non souhaité. A ce jour toutefois, les résultats de la recherche ne démontrent pas clairement si des effets adverses sont associés au bruit artificiel aux niveaux où il est utilisé dans les bureaux. Les avis des experts sont partagés sur cette question.

Un autre bruit que l'on qualifie de musique "fonctionnelle" peut également s'ajouter à tous les autres. Cette musique est imposée à tous sans que les travailleurs puissent en choisir le niveau sonore, le type, pas plus que le moment où ils l'écoutent. La musique fonctionnelle fait souvent partie de la standardisation de l'environnement de travail pour laquelle la tour à bureaux est un site privilégié.

Éclairage

Dans les bureaux, il est recommandé d'utiliser des lumières dont l'intensité est ajustable, des matériaux qui ne réfléchissent pas la lumière (tels qu'un fini mat et non lustré pour la peinture des murs) et certaines couleurs plutôt que d'autres.

Il est reconnu que l'on voit par les différences de luminance[106] entre la tâche et son environnement immédiat. Ainsi, le ratio des contrastes[107] joue un rôle très important dans le rendement visuel fondamental d'une tâche dans un intérieur de bureau. De

---

105 Que l'on qualifie bien souvent de bruit blanc ou encore de bruit rose.

106 Luminance: quotient de l'intensité lumineuse d'une surface par l'aire apparente de cette surface pour un observateur lointain.

107 Ratio de contrastes = $\frac{\text{luminance de l'a.-p. - lum. de l'objet}}{\text{luminance de l'arrière-plan}}$

plus, la luminance de l'entourage est aussi importante dans la mesure où l'oeil doit s'y adapter. Il est également établi qu'un ratio minimum de luminance de 1:3 pour une tâche (noir/gris) et l'arrière-plan immédiat est une condition passablement satisfaisante pour la plupart des tâches visuelles exécutées dans un bureau. La luminance de l'environnement doit être plus foncée et ce, proportionnellement, et non plus claire.

La Commission Internationale de l'Éclairage (CIE) a introduit le Facteur de Rendu des Contrastes (CRF) pour évaluer numériquement l'influence qu'une installaiton d'éclairage donnée aura sur le contraste de la tâche, donc sur le confort visuel et la visibilité de la tâche. Le CRF, pour une tâche donnée, dans un endroit déterminé qui est vu à partir d'une direction donnée, est le rapport des contrastes de la tâche sous l'installation d'éclairage spécifique et sous les conditions d'éclairage de référence[108].

En bref, au moment de concevoir un système d'éclairage, certains critères doivent être analysés de façon à créer les meilleures conditions possibles pour accomplir une tâche visuelle dans un environnement de bureau: luminance de l'objet/de la tâche et de l'arrière-plan immédiat; luminance de l'entourage; éblouissement des sources de lumière; éblouissement par réflexion; ratio des contrastes, reflets et répartition spectrale des sources de lumière.

Température

Le degré de la température ambiante devrait être de 17°C si le personnel doit effectuer un travail lourd tandis qu'il devrait être de

---

108 L'éclairage de référence ou éclairage de sphère est défini comme l'éclairage d'une tâche venant de toutes directions d'une source produisant des intensités lumineuses égales, telle une hémisphère dont la surface intérieure a une luminance uniforme, la tâche étant placée en son centre. A ce propos, voir D. Fischer, op. cit..

20°C s'il s'agit d'accomplir un travail léger. D'autre part, durant l'été, il faut tenir compte des écarts de température entre l'intérieur et l'extérieur de façon à éviter des sensations de froid lorsqu'on pénètre dans les édifices tout autant que des sensations de fatigue et d'abattement lorsqu'on en sort. La situation idéale consiste à prévoir des contrôles individuels sur la température de façon à contourner les problèmes particuliers tels que celui que représente un bureau exposé au soleil de l'après-midi.

AGRESSEURS BIOLOGIQUES

Afin d'éviter que des bactéries, des moisissures ou des protozoaires ne se développent, il faut bien nettoyer les filtres du système de ventilation et du système d'humidification avec des désinfectants appropriés. L'entretien des appareils de ventilation est également important pour prévenir la remise en circulation des poussières se déposant sur les filtres.

De plus, il faut prévoir un bon recyclage de l'air, c'est-à-dire 1/3 d'air frais au moins devant être admis dans le circuit[109]. L'air total de ventilation pour les bureaux doit être de 7,1 litres/sec./pers. et l'apport d'air frais doit être de 2,4 litres/sec./personne[110].

D'autre part, le degré hygrométrique de l'air devrait être compris entre 40 % et 60 %.

Bref, tout système de ventilation devrait être conçu de façon à

---

109 F. Piotet, op. cit.

110 Règlement sur la qualité du milieu de travail S-2.1, r.15 Québec: Éditeur Officiel 1982.

prévoir un bon approvisionnement en air frais, un taux de roulement/changement d'air adéquat et l'évacuation vers l'extérieur de la pollution interne.

AGRESSEURS CHIMIQUES

En ce qui a trait aux polluants chimiques, il y a avantage à procéder à un entretien préventif des machines ou appareils utilisés de façon à réduire l'émission de produits toxiques sous le seuil détectable. Dans le cas bien précis des photocopieurs, il est souhaitable d'aspirer à la source l'air qui s'en échappe. D'autre part, l'organisation du travail doit être planifiée de telle façon qu'une personne n'utilise pas de façon excessive un photocopieur.

Enfin, il est essentiel de voir à ce que le système de ventilation soit en bon ordre, pour qu'il évacue à l'extérieur les polluants toxiques qui se trouvent dans l'air. Un entretien préventif du système s'impose.

AGRESSEURS ERGONOMIQUES

Sièges

Dans un premier temps, l'on doit repenser l'organisation du travail, soit le temps passé en position assise et prévoir, selon le cas, une rotation des tâches.

Deuxièmement, la conception même de la chaise doit respecter certains standards. la hauteur de la chaise doit être ajustable afin de la placer entre 38 et 53 cm. Une chaise sécuritaire doit être munie de cinq pattes disposées en cercle aussi grand que le siège. Le dossier, fixe ou non, mesure de 48 à 50 cm depuis le siège avec une largeur comprise entre 32 et 36 cm. La partie supérieure du

dossier est concave vers l'avant. Il est important de pouvoir avancer ou reculer le dossier de façon à ce qu'il soutienne bien la colonne vertébrale et le bas du dos.

La distance entre la hauteur du siège et celle du plan de travail se situe entre 27 et 30 cm, et les bras, en position de travail, forment un angle de 90° avec le corps.

Appui-pieds

Un appui-pied est important particulièrement pour les personnes de petite taille, afin de leur éviter les ennuis dus aux mauvaises postures.

Table de travail

La table de travail doit également répondre à des exigence de base, à savoir:

- accès facile aux documents utilisés le plus fréquemment,
- accès facile à l'équipement utilisé: téléphone, calculatrice, etc.;
- la hauteur du bureau doit permettre, lorsque la personne est assise, que les mains et l'avant-bras soient à angle droit avec le corps;
- la hauteur du bureau doit offrir suffisamment d'espace entre la cuisse, le genou et la table pour permettre une liberté de mouvement.

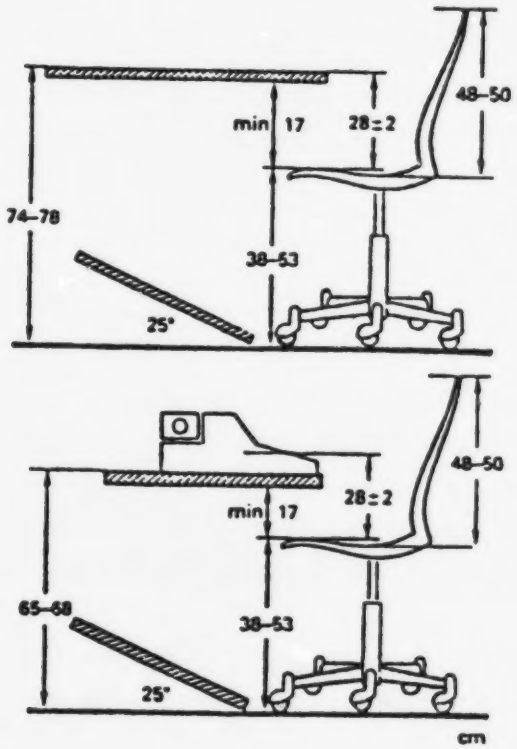
En bref, la conception de l'équipement de bureau doit respecter certains standards qui sont illustrés au schéma 4.

Aménagement du poste de travail et organisation du travail

De façon à remédier aux problèmes musculo-squelettiques observés chez les personnes occupant un emploi sédentaire de bureau, il faut diffuser de l'information sur les principes à respecter lors de l'aménagement d'un poste de travail. De même, l'on doit dif-

SCHÉMA 4

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
DIMENSIONS RECOMMANDÉES POUR LES SIÈGES, LES TABLES ET LES APPUI-PIEDS*



Source : Lebel, Paule, Facteurs de risque d'ordre ergonomique dans l'industrie légère. Influence de la posture sur les problèmes de santé des travailleurs. DSC Sacré-Coeur, août 1981, 97 pages.

* Toutes les mesures sont en centimètres.

fuser de l'information sur l'importance d'éliminer les tâches comportant des positions statiques importantes. Il faut prévoir une durée de travail et des périodes de pause en fonction des tâches exécutées.

Enfin, on doit améliorer les conditions de travail de l'individu de façon à ce qu'il puisse exercer un plus grand contrôle sur le contenu de sa tâche.

AGRESSEURS PSYCHO-SOCIAUX

En ce qui a trait à la prévention du stress, Savoie et Forget[111] sont d'avis qu'une réorganisation des emplois, centrée sur la modification des dimensions primordiales de l'emploi, pourrait effectivement affecter l'expérience subjective du travail de manière à entraîner plus de satisfaction: celle-ci on le sait, est associée à des tensions négatives réduites.

TRAVAIL DE LABORATOIRE

AGRESSEURS CHIMIQUES

Pour contrer les effets des agresseurs chimiques déjà mentionnés, il y a lieu de prendre les mesures suivantes:

- Élaborer des politiques de sécurité en laboratoire qui définissent la discipline à observer en matière d'accidents, de santé au travail, d'hygiène;
- Informer le personnel des dangers auxquels il s'expose et lui enseigner des méthodes sécuritaires d'utilisation des produits de

---

111 Savoie et Forget, op. cit.

laboratoire ainsi que des modes de nettoyage sécuritaire;

- Prévoir des conditions spéciales pour les femmes enceintes;
- Vérifier le matériel, afficher les règlements et le mode d'emploi des substances dangereuses,
- Développer de nouvelles techniques de travail qui, par exemple, permettraient d'éviter les contacts directs avec la chaleur, les acides, etc.;
- Conserver le matériel dans des récipients étiquetés et hermétiquement fermés;
- Installer un système de ventilation efficace et obligatoire, en particulier des dispositifs d'échappement ou des hottes d'évacuation dans tous les secteurs d'utilisation des substances dangereuses;
- Prévoir des douches de sécurité et douches oculaires, selon le cas, pour laver les parties du corps affectées par les substances chimiques;
- Prévoir des distributeurs de savon et des réservoirs d'eau actionnés avec le pied et faciliter l'accès à des douches;
- Mettre à la disposition du personnel les équipements de protection adéquats, e.g. matériel et vêtements protecteurs (lunettes, gants, tabliers, masques respiratoires, écrans faciaux, etc.);
- Prévoir un appareil respiratoire intégré;
- Installer un matériel de surveillance permanent avec dispositif d'alarme; utiliser un détecteur de fuite;
- Instaurer un programme de vérification et d'entretien périodique de l'équipement de protection et du matériel utilisé;
- Bien aérer les secteurs d'entreposage et de préparation de produits toxiques;
- Procéder à une recherche de succédanés soit des substances moins irritantes, moins toxiques;
- Interdire de manger dans les laboratoires;
- Organiser un système d'entreposage rationnel afin d'éviter la réaction de produits incompatibles, ex.: acides-bases.

Enfin, il est recommandé de prévoir un matériel spécial immédiate-

ment disponible dans le cas de situations inhabituelles ou extrêmes (ex.: absorbants ininflammables destinés à imbiber des substances chimiques renversées; neutralisants dans le cas d'acides répandus; souffleurs d'échappement portatifs s'ajustant aux ouvertures de fenêtre, etc.).

AGRESSEURS BIOLOGIQUES

La prévention des problèmes dus aux agresseurs biologiques s'appuiera sur les mesures énumérées ci-dessous:

- S'assurer que le personnel est immunisé;
- Soumettre tout le personnel exposé au risque de contamination à une surveillance médicale appropriée;
- Réaliser les planchers et les surfaces de travail en matériaux lisses et non absorbants afin de faciliter leur désinfection;
- Réaliser, par un aménagement adéquat des ventilations, un recyclage d'air en évitant les tourbillons et les forts courants d'air;
- Installer en nombre suffisant des lavabos à déclenchement au pied ou tout autre système évitant le contact manuel;
- Désinfecter les locaux tous les jours;
- Rechercher l'utilisation de matériel à usage unique (uni-service);
- Placer les objets à jeter dans des sacs de plastique prévus et identifiés à cet effet;
- Prendre des précautions particulières de désinfection et de stérilisation pour le matériel non jetable;
- Proscrire l'utilisation d'essuie-mains en tissu; les remplacer par des serviettes de papier ou encore par des systèmes à air chaud;
- Se laver et se désinfecter les mains fréquemment;
- Ne pas entreposer d'aliments dans le réfrigérateur réservé aux produits dangereux ou susceptibles de contamination;

- Éviter toute manipulation ou consommation d'aliments en dehors des endroits prévus à cet effet,
- Proscrire tout pipettage à la bouche;
- Bien identifier tout objet, tout produit et tout échantillon susceptibles d'être des agents de contamination,
- Vérifier périodiquement si tous les moyens de protection sont en place et si les mesures de sécurité sont respectées,
- Tenir à la disposition du personnel tous les moyens de protection pour éviter la contamination,
- Lors de contamination accidentelle, soit par contact direct ou encore par coupure, piqûre ou tout autre contact avec un objet ou un produit suspect, offrir au pesonnel tous les moyens d'éviter l'infection;
- Informer le personnel de façon exhaustive sur les risques auxquels il est exposé et sur les précautions qu'il doit prendre en conséquence.

MESURES DE PRÉVENTION LIÉES A L'USAGE DE CERTAINS APPAREILS

Autoclave

Avant d'utiliser un autoclave, on doit s'assurer qu'il est en bon état et qu'il n'a pas subi de corrosion susceptible de l'affaiblir. N'utiliser un autoclave que s'il est équipé d'un manomètre et d'une soupape de sûreté ou d'un disque de rupture. Mettre la pression progressivement et décomprimer lentement en fin de réaction.

Installer les autoclaves à très hautes pressions (supérieures à 500 bars) dans un local particulier permettant de suivre l'opération de l'extérieur à travers une fenêtre de faible surface équipée de verre épais résistant aux chocs. Placer les commandes à l'extérieur, à côté de la fenêtre.

Réfrigérateur

Pour la conservation au froid de liquides inflammables, employer un réfrigérateur spécialement conçu pour cet usage et dont le boîtier thermostatique est à l'extérieur de l'enceinte, sans lampe d'éclairage intérieure.

Vérifier régulièrement les produits stockés et éliminer ceux qui sont trop vieux lorsqu'ils sont susceptibles d'avoir subi une réaction de décomposition.

Trompe à eau

Prévoir un récipient de garde entre la trompe et le récipient à vider. Commencer toujours par ouvrir le robinet d'isolement de la trompe avant d'arrêter l'alimentation en eau.

Brûleurs et autre matériel thermique

En présence de liquides inflammables volatils, ne pas employer de becs Bunsen ou Mecker. Choisir de préférence des bains-marie, des bains d'huile, des plaques chauffantes électriques ou des becs à air chaud. Porter des gants d'amiante et utiliser des pinces pour placer et retirer les échantillons des fours, plaques chauffantes, etc.

Appareils générateurs d'étincelles, radiateurs électriques

Éloigner ces appareils électriques des zones où sont employés des liquides et gaz inflammables. Utiliser des moteurs à air comprimé. Ne pas transvaser un liquide inflammable près d'une source de chaleur, d'étincelles ou d'une flamme.

Choisir des appareils de chauffage équipés d'un voyant lumineux de mise sous tension permettant de les repérer facilement lorsqu'ils sont en fonctionnement.

Signaler sans délai au service d'entretien tout appareil ou conduc-

teur électrique chauffant anormalement.

Appareil à distiller

Fixer solidement les tuyauteries d'arrivée d'eau sur les embouts du réfrigérant. Surveiller ou contrôler le débit d'eau de réfrigération. Utiliser un contacteur manométrique qui coupe le chauffage en cas d'interruption de la circulation d'eau.

Chauffe-ballon et ballon

Pour le chauffage des récipients en verre tels que ballons, béchers, fioles coniques, etc., sur une flamme nue, il faut interposer un grillage métallique. Les tubes à essai en verre résistant à la chaleur peuvent être chauffés dans une flamme nue à condition qu'elle ne soit pas trop chaude et qu'on ne laisse pas le tube immobile dans la flamme. Un chauffage par le fond provoque inévitablement une projection de liquide hors du tube.

Lorsqu'on distille fréquemment des liquides inflammables, il peut être avantageux d'employer un appareil à distiller métallique qui évite le risque de casse. Prévoir une réaction possible entre le métal et le liquide à distiller. En cas d'impossibilité, veiller au bon état du chauffe-ballon et du ballon utilisé comme bouilleur.

Régulariser l'ébullition en introduisant avant le chauffage quelques billes de verre ou grains de pierre ponce dans le bouilleur.

Choisir pour cet usage des pièces de verrerie résistantes aux chocs thermiques. Examiner leur état avant de les utiliser. Une fêlure ou une étoile peut être à l'origine d'un accident. Plonger progressivement les ballons dans les bains chauds.

Pour sécher un récipient en verre, employer de l'air à faible pression, par exemple 0,1 bar.

Centrifugeuses

Les centrifugeuses doivent être pourvues d'un système de verrouillage construit de telle façon qu'elles ne puissent être mises en marche avant que le couvercle soit fermé et que celui-ci ne puisse être ouvert, tant que le rotor est en mouvement.

A l'intérieur du rotor d'une centrifugeuse, répartir toujours les charges symétriquement par rapport au centre et les équilibrer soigneusement.

- Appareils fixés avec sécurité et bien équilibrés;
- Bonne ventilation d'échappement;
- Appareil bien mis à la terre, muni d'un blocage sûr de la tête et des ouvertures supérieures, et doté d'interrupteurs - sectionneurs;
- Temps nécessaire au dépôt des aérosols et gouttelettes après la panne, port des vêtements et masques de protection,
- Désinfection de toutes les pièces à l'autoclave ou au glutaraldéhyde.

TRAVAIL ACCOMPLI DANS UN ENVIRONNEMENT RURAL (AGRICULTURE)

Différentes mesures de prévention s'imposent dont voici une liste non exhaustive:

- Personnel formé aux méthodes de sécurité et aux mesures d'urgence;
- Le personnel doit bien connaître les graves dangers relatifs à l'absorption même momentanée de produits toxiques;
- Méthodes de travail sécuritaires comprenant une vérification de tous les contenants avant manipulation, pour déceler les fuites;
- Élaboration de procédés spéciaux d'entretien des contenants et matériel servant aux composés de chlores organiques et de chlorophénates;

- Entreposage des produits chimiques dans un endroit sec et bien aéré;
- Utilisation de produits moins toxiques. Application n'excédant pas le taux d'efficacité sur la surface cible,
- Dispositions nécessaires pour assurer un lavage immédiat, advenant la vaporisation d'insecticides sur un travailleur,
- Examens médicaux réguliers des employés;
- Vêtements protecteurs (gants, etc.) et respirateurs fournis;
- Rejet des gants et vêtements contaminés;
- Interdiction de manger, boire ou fumer dans les secteurs de travail;
- Étalonnage et entretien régulier du matériel d'application.

TRAVAIL DE POMPIER

On a vu au chapitre précédent que les pompiers ont des fonctions exigeantes qui s'effectuent dans un environnement changeant. Ces divers contextes de travail entraînent des problèmes de santé et de sécurité qui nécessitent des mesures appropriées de prévention.

Les mesures contenues dans le présent chapitre sont développées en fonction des postes de travail, que ce soit en caserne, dans les véhicules de transport ou sur les lieux de l'événement.

LA CASERNE

Le trou au plancher supérieur devrait être protégé par un garde-corps afin d'éviter les chutes au plancher inférieur. Un matelas de gymnase devrait être utilisé pour amortir le choc à l'entrée lors des descentes. Il faudrait aussi éclairer l'aire d'arrivée de façon à la rendre très visible et à éviter les collisions.

Afin d'éviter les accidents au moment de la sortie des véhicules, une identification visuelle devrait être placée sur la porte du garage de même que sur l'imperméable de chaque pompier.

On a vu aussi que le système d'alarme très bruyant constitue un facteur important de stress pour le pompier. Ce risque pourrait être amoindri par l'installation d'un système musical annonciateur de l'alarme.

LES VÉHICULES DE TRANSPORT

La conception des véhicules devrait être repensée de façon à éviter l'accumulation de glace sur les marchepieds. La glace pourrait être éliminée grâce à un grillage ouvert favorisant l'écoulement de l'eau.

Afin d'éviter la chute des pompiers en bas du véhicule en marche, la ceinture de sécurité devrait toujours être bouclée malgré la barre de sécurité qui sert d'appui aux pompiers.

LES LIEUX DE L'ÉVÉNEMENT

Les équipements de protection

L'état des bouteilles d'air comprimé devrait être vérifié périodiquement afin de respecter les normes de pureté de l'air et de déceler rapidement les fuites.

La tenue de feu devrait être conçue de telle façon qu'elle assure une protection contre la chaleur rayonnante en tenant compte de l'effet du poids du vêtement lorsqu'il retient l'eau et de la température du corps par rapport à l'effort déployé. Les chaussures de sécurité doivent protéger le pompier dans les cas de chutes

d'objets lourds ou tranchants ou de contacts avec les liquides chauds.

Un casque avec intercom intégré devrait permettre une transmission adéquate d'informations en milieu bruyant et éviter ainsi la déformation des messages susceptible de provoquer des accidents graves.

Les appareils respiratoires pourraient être modifiés de façon à fournir une pression positive dans la partie faciale. De cette façon, le pompier ne respirerait pas de vapeurs toxiques, s'il y a fuite. Les normes sur les appareils devraient être repensées; amélioration de la vision, de l'odorat, diminution de la chaleur.

La complexité des différents équipements nécessite une formation et un entraînement poussés des opérateurs et des mesures complètes d'entretien préventif.

CONNAISSANCE DES SITES, ÉDIFICES

Selon le rapport de l'étude sur la santé et la sécurité du travail dans les services d'incendie municipaux[112], la connaissance du milieu d'intervention, c'est-à-dire des caractéristiques des édifices dans le territoire desservi, est un outil indispensable pour les pompiers. Il s'agit principalement de connaître les éléments suivants:

- localisation des escaliers et des ascenseurs;
- localisation des obstacles, causés par les divisions ou par l'entreposage des marchandises;
- localisation des matériaux hautement combustibles;
- identification des dangers reliés à la présence d'eau;

---

112 Réf.: CSST, op. cit.

- localisation des puits de lumière et autres ouvertures de plafond,
- identification et localisation de l'équipement de protection contre le feu (système d'installation automatique);
- localisation des endroits pour couper le gaz, l'électricité, etc.,
- identification des moyens d'éliminer l'eau dans l'édifice,
- localisation des matières inflammables et des autres matières dangereuses;
- localisation des accès à l'édifice, des moyens d'évacuation;
- accessibilité des fenêtres;
- force et résistance au feu des planchers, des escaliers, des plafonds ainsi que des murs,
- identification du danger pour les occupants;
- etc.

A cela s'ajoutent l'élaboration de plans d'attaque et la mise sur pied de procédures de travail sécuritaires. On devrait également prévoir une formation, des cours sur l'utilisation des équipements de sécurité ainsi que la diffusion d'information sur les risques et les programmes de santé et de sécurité.

TRAVAIL D'ENTRETIEN, TRAVAUX PUBLICS, SERVICES DE TRANSPORT ET SERVICES DE PARCS ET FORÊTS

Il existe, pour chacun des nombreux types de travaux inclus dans ce groupe, des mesures de prévention spécifiques qui doivent être adaptées aux opérations et aux conditions dans lesquelles ces opérations sont effectuées.

Toutefois, il existe un certain nombre de mesures de prévention générales qui peuvent aider à minimiser les causes d'accidents et de maladies citées au chapitre précédent.

Ces mesures touchent aux différents facteurs mentionnés ci-après.

OUTILLAGE ÉLECTRIQUE (voir schéma 5)

Toutes les mesures de prévention doivent viser à minimiser la possibilité de contact entre le travailleur et les parties sous tension et prévenir l'emploi de matériel en mauvais état.

Les principaux moyens sont:
- l'utilisation de dispositifs de mise à la terre, de protection différentielle ou l'emploi de matériel à double isolation;
- la vérification et l'entretien périodique de tout l'outillage et de tout le matériel électrique,
- l'utilisation, dans certains cas, de l'équipement de protection individuel approprié (plate-formes isolées, gants de caoutchouc, etc.).

Il faut remarquer que le matériel électrique utilisé doit, dans tous les cas, répondre aux exigences des normes pertinentes en vigueur.

GAZ D'ÉCHAPPEMENT

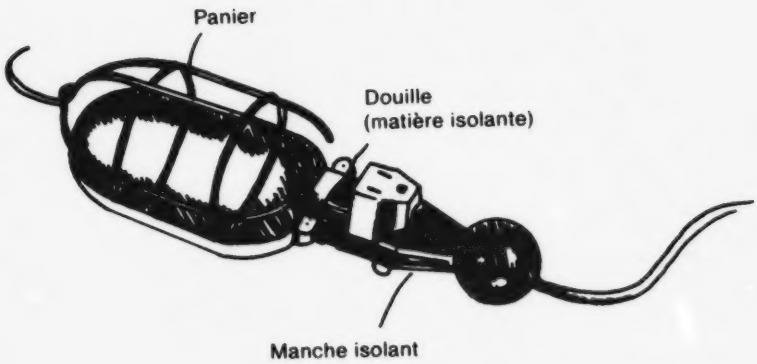
L'entretien efficace et périodique des véhicules, pour assurer la combustion la plus complète possible, est une des mesures de base de prévention à envisager.

D'autres moyens qui doivent être considérés sont:
- l'utilisation d'épurateurs catalytiques,
- la vérification périodique des systèmes d'échappement des véhicules afin d'éviter l'entrée des gaz de combustion dans la cabine du conducteur;

SCHÉMA 5

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
OUTILLAGE ÉLECTRIQUE

BALADEUSES DE SÉCURITÉ



- la rationalisation des méthodes de travail afin de minimiser l'utilisation des moteurs aux endroits où la ventilation est difficile ou insuffisante,
- l'utilisation de masques et d'autres moyens de protection individuel dans les cas où le travailleur est directement exposé aux gaz d'échappement (ouvriers qui travaillent à l'arrière des véhicules entre autres).

CHALEUR

Une alternance de périodes de travail et de repos, le travail par roulement, la fourniture de vêtements de protection, la fourniture d'une quantité suffisante de liquide et la prise de comprimés salins sont les moyens principaux de prévention des problèmes créés par le travail dans un environnement très chaud.

Il faut remarquer ici qu'une période d'acclimatation peut se révéler nécessaire pour les nouveaux travailleurs.

BRUIT

La prévention devrait se faire selon le cas:
- par l'insonorisation adéquate des machines ou par l'absorption du bruit à la source de manière à réduire ou à supprimer la transmission des vibrations sonores,
- par l'isolement des postes bruyants, dans la mesure du possible;
- par la protection individuelle en faisant appel aux équipements appropriés (voir schéma 6);
- par une combinaison adéquate de ces méthodes.

Quant aux machines, le problème du bruit doit être étudié dès leur construction par différents systèmes d'ingénierie tels que l'uti-

SCHÉMA 6

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
PROTECTION CONTRE LE BRUIT

PROTECTEUR AUDITIF DE TYPE À COQUILLES

lisation de mécanismes et matériaux antibruits et par la suppression des vibrations mécaniques au moyen d'un équilibrage très poussé, etc.

Les sources possibles doivent être identifiées et isolées de façon à atténuer le niveau du bruit qui peut atteindre les travailleurs.

Dans le cas des postes fixes (entretien général par exemple) on cherchera aussi à isoler les postes bruyants par l'utilisation de panneaux et revêtements de murs entre autres.

Si un résultat satisfaisant n'est pas obtenu, on veillera à la protection individuelle du travailleur par l'utilisation de casques, bouchons, protège-oreilles, etc.

VIBRATIONS

Étant donné les caractéristiques des travaux, les moyens de prévention sont rares et se limitent à:

- l'utilisation d'outils manuels antivibratoires;
- l'installation d'amortisseurs;
- la limitation, dans la mesure du possible, de l'exposition des travailleurs.

Dans les cas spéciaux des véhicules et de la machinerie lourde, une étude ergonomique très poussée devrait être faite lors de la conception des sièges pour épargner aux conducteurs les conséquences d'une très longue exposition aux vibrations.

CLIMATS EXTRÊMES

Les principaux moyens à utiliser pour prévenir les problèmes causés

par l'exposition des travailleurs aux conditions climatiques extrêmes sont:

- l'aménagement de lieux de repos à l'abri des facteurs climatiques;
- le port de vêtements protecteurs adaptés aux conditions climatiques existantes;
- l'étude des méthodes de travail afin de minimiser l'exposition des travailleurs;
- le travail en équipe afin d'éviter que les ouvriers ne soient seuls;
- la protection des yeux chez les travailleurs exposés à la lumière solaire;
- la mise en palce de pare-brise sur les véhicules et machines pour augmenter la visibilité (voir schéma 7),
- l'utilisation de matériel portatif de communication.

CIRCULATION

Les moyens de prévention les plus importants découlent de la rationalisation des méthodes de travail, de façon à éviter les situations dangereuses et à prévoir la signalisation la plus sécuritaire possible.

C'est ainsi que l'équipement de sécurité et la signalisation par exemple, balises, gilets et casques réfléchissants, panneaux et instruments lumineux, panneaux d'avertissement, entre autres, doivent toujours être utilisés (voir schéma 8).

Le port de chaussures de sécurité (voir schéma 9), de gants, d'un casque (voir schéma 10) et de lunettes, pour assurer la protection des pieds, des mains, de la tête et des yeux du travailleur, est tout aussi important.

SCHÉMA 7

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
INSTALLATION DE PARE-BRISE SUR LA MACHINERIE LOURDE

RÉTROCHARGEUSE

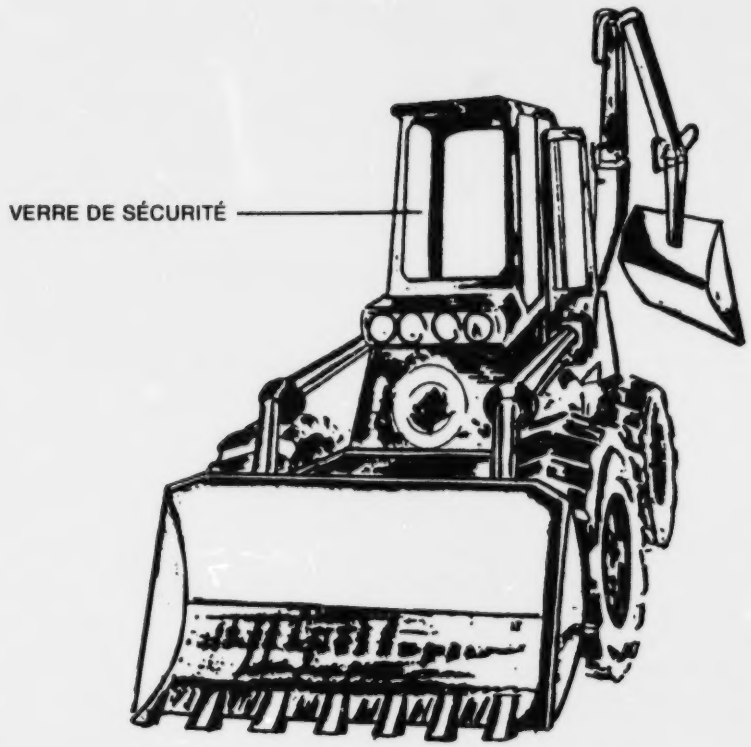
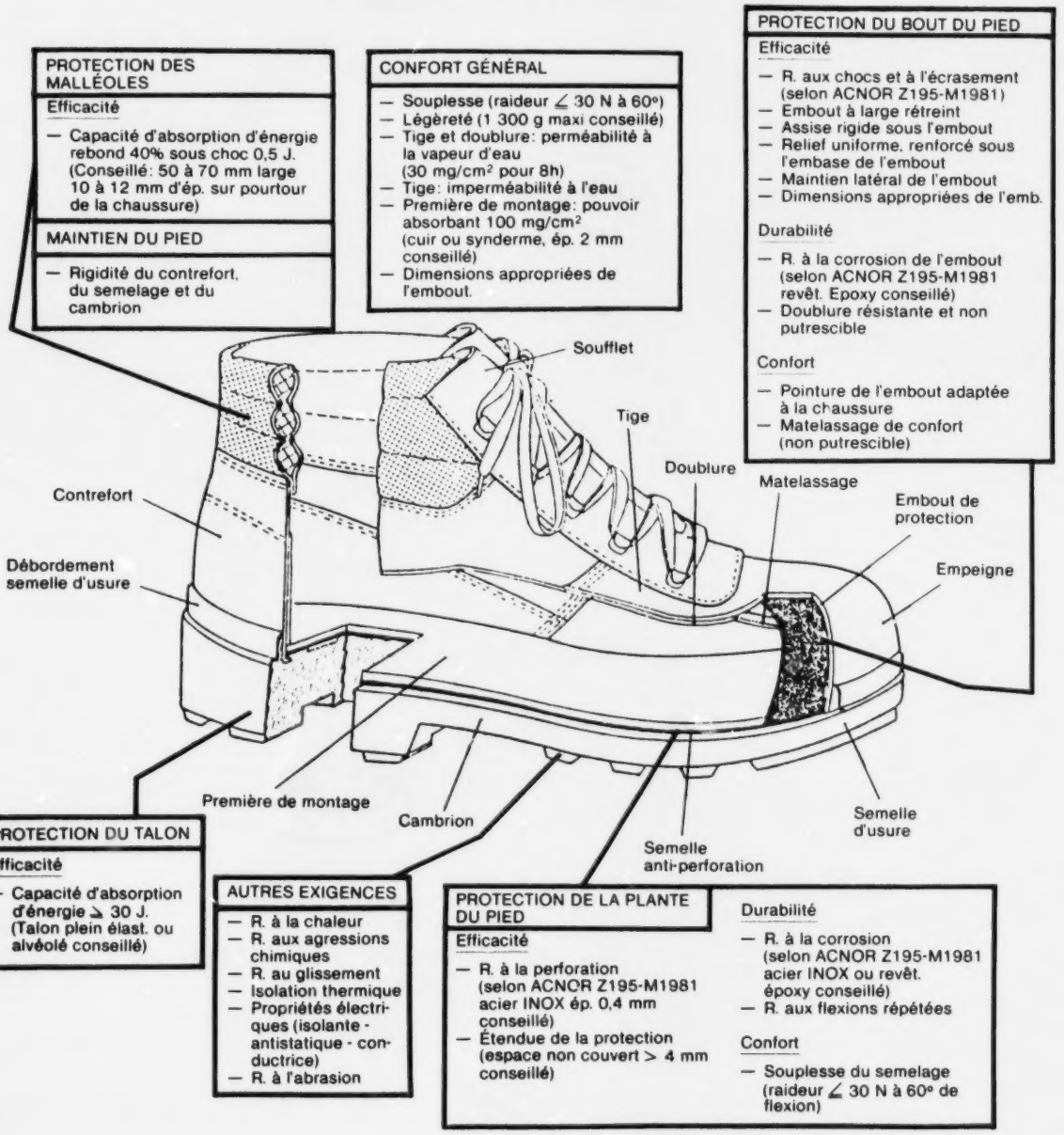


SCHÉMA 8

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
ÉLÉMENTS RÉFLÉCHISSANTS

SCHÉMA 9

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
CHAUSSURE DE SÉCURITÉ



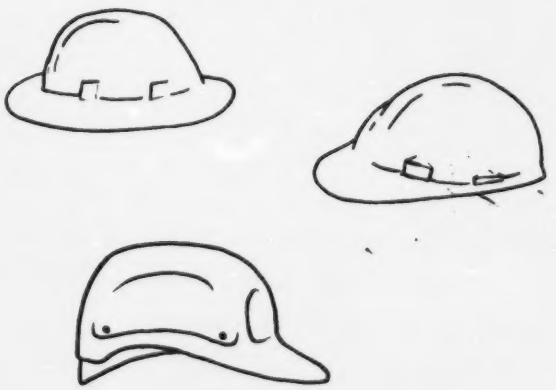
Source: A. MAYER et M. ROLLIN, *Chaussure de sécurité à tige haute (Monographie)*, Bilan des essais, I.N.R.S., 1981.

SCHÉMA 10

SECTEUR DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE
CASQUES DE SÉCURITÉ

COIFFE

CASQUES DE SÉCURITÉ



POUSSIÈRE

Le contrôle de l'exposition aux poussières revêt une importance capitale en matière de sécurité et de santé des travailleurs.

Les mesures les plus importantes sont:
- l'élimination près de la source, lorsque c'est possible, par l'installation de systèmes d'aspiration et de filtration adéquats;
- l'utilisation de l'équipement de protection individuelle approprié tel que masques filtrants, lunettes, etc.

FACTEURS ERGONOMIQUES

Les caractéristique ergonomiques des postes de travail et de l'équipement utilisé représentent un élément d'une très grande importance dans le design et la conception des méthodes, des outils et de la machinerie employés.

La conception des sièges, l'emplacement des instruments de contrôle et de signalisation, l'éclairage des postes de travail, ne sont que quelques exemples parmi les points à surveiller attentivement dans le cadre d'une politique préventive en matière de santé et de sécurité du travail.

AUTRES

D'autres mesures générales de prévention à souligner sont:
- la manipulation prudente des substances chimiques dangereuses afin d'éviter toute possibilité de contact,
- l'utilisation des équipements, des outils et des machines dans les conditions pour lesquelles ils ont été conçus et avec les

méthodes de vérification et d'entretien recommandées dans chaque cas;
- la formation du personnel pour qu'il puisse effectuer de façon sécuritaire les travaux qui lui sont assignés;
- l'identification des tâches et des opérations dangereuses et le dépistage précoce des symptômes.

TRAVAIL DE POLICIER

CIRCULATION

Un grand nombre de mesures de prévention doivent être prises pour réduire autant que possible les risques d'accidents de la circulation. Mentionnons, entre autres:
- vérification et entretien périodique des véhicules;
- formation du personnel de conduite et surveillance périodique de leurs compétences,
- utilisation de tous les avertisseurs existants sur le véhicule (sirènes, lumières rotatives, etc.) en cas d'urgence ou de poursuite;
- limitation pendant les patrouilles de routine du temps de conduite au-delà d'un seuil jugé suffisamment sécuritaire,
- réduction de l'utilisation des avertisseurs en dehors des situations d'urgence;
- s'assurer dans le cas de détention d'un véhicule, que les véhicules impliqués (y compris ceux de la police) sont immobilisés hors de la circulation et ne risquent pas d'entraver le trafic,
- toujours utiliser autant que possible des gilets, ceintures et/ou gants réfléchissants pour diriger la circulation. Dans le cas où la visibilité est réduite, cet équipement, à l'égal des lanternes et autres dispositifs similaires, devient d'autant plus nécessaire;
- le policier qui dirige la circulation doit éviter de se placer

entre deux voies et être toujours attentif aux véhicules qui, à la suite d'une erreur de conduite, pourraient le frapper.

UTILISATION D'ARMES

Pour ce qui touche à l'utilisation d'armes à feu, certaines mesures de base de prévention devraient toujours être observées:

- toujours supposer que l'arme est chargée et ne jamais négliger les précautions indispensables,
- ne jamais placer une arme chargée à la portée d'une autre personne,
- en dehors du service, décharger l'arme et la placer dans un endroit sûr,
- utiliser tous les dispositifs de sécurité des étuis et autres pour éviter une chute accidentelle de l'arme,
- lors du nettoyage de l'arme:
  . s'assurer qu'elle est réellement déchargée,
  . prendre toutes les précautions nécessaires pour s'assurer qu'il n'y a personne dans le champ de tir de l'arme.
- dans les exercices de tir, les équipements appropriés pour la protection de l'ouïe et des yeux du policier devraient toujours être utilisés (garde-oreilles, lunettes de protection, écrans, etc.).

AUTRES

Quant aux autres types d'accidents pouvant survenir aux policiers, la formation et la connaissance des gestes à poser dans chaque situation se sont révélés un des moyens de prévention les plus importants.

La connaissance des techniques et des opérations à effectuer et de

la façon la plus sûre de procéder, permet aux policiers d'éviter un grand nombre d'accidents.

Sont aussi importants les vêtements protecteurs contre les climats extrêmes et les éléments de prévention contre les chutes et les glissades (souliers de sécurité à semelles antidérapantes entre autres).

TRAVAIL DE SURVEILLANCE

Pour les travailleurs de ce groupe, les mesures de prévention ne se différencient guère des mesures et moyens de prévention décrits pour les groupes précédents.

Dans ce cas, les facteurs ergonomiques et l'aménagement des locaux et des postes de travail prennent une importance accrue.

Parmi les aspects très importants à surveiller, mentionnons les précautions dans l'utilisation des armes à feu et l'établissement d'horaires de travail étudiés en fonction de la santé des travailleurs.

ACTIVITÉS RELIÉES AUX ARMES ET MUNITIONS

Tel qu'il a été signalé au chapitre précédent, les risques généraux pour ce groupe de travailleurs, et par conséquent, les moyens de prévention à envisager dans la majorité des cas, sont semblables à ceux qui affectent les activités semblables dans le secteur privé.

Nous invitons le lecteur à consulter les études pertinentes à chaque cas.

Un des points les plus importants de la prévention est cependant la formation des travailleurs sur les mesures de sécurité à prendre, les moyens de sauvetage et les premiers soins.

BIBLIOGRAPHIE

ANANIA, T.L., et al., Lead exposure at an indoor firing range, Springfield, NTIS, 1974, 29 p.

Association des policiers provinciaux du Québec, Patrouille à deux hommes sur la relève de jour: Mémoire, L'association, 1977, 32 p.

BÉGIN, C. et al., Problèmes de santé et facteurs psycho-sociaux chez les travailleurs de la Fonction publique québécoise, Québec, Université Laval, 1982, 351 p.

BÉLANGER, S. et M. BELLEMARE, Le travail de bureau incluant le travail devant l'écran cathodique et ses conséquences sur la santé des travailleuses, Québec (MAS), 1982, 71 p.

Bibliographie sur la santé et la sécurité des policiers, Palo alto, 1981.

_____, Bethesda, 1981.

BOYCE, P.R. et A.I. SLATER, "The Application of CRF to Office Lighting Design", in Lighting Research and Technology, vol. 13, n° 2, 1981, pp. 65-79.

BRIEN, Pierre, Fonction et organisation de la Police, Québec, Édit. Préfontaine, 1983, 272 p.

BRYSON, D.D., "A Positive Approach to Assessment of Chemical Hazards in Agriculture", in Ergonomics, vol. 25, n° 1, 1982, pp. 81-87.

BUSH, B.G., Safety in the construction industry, Reston, Reston Publishing, 1975, 220 p.

COHN, P., D. LINNECAR et C. RYALL, "Health Hazards in Chemical and Biological Research Laboratories," Chemistry and Industry, 3 Novembre 1979.

Comités techniques nationaux des activités du groupe interprofessionnel et des industries des transports et de la manutention, Opérations de collecte des déchets urbains, 1981.

Commission de police du Québec, Étude sur l'utilisation des salles de tir et le problème du saturnisme, La commission, 1982, 17 p.

Congrès du travail du Canada (CTC), "Inventaire des risques au bureau", in Questions sur la santé/sécurité, n° 2, 1982, 7 p.

COOPER, C.L. et J. MARSHALL, Understanding Executive Stress, 1978.

_____, "Sources of Managerial and White Collar Stress", in Cooper, C.L. and R.L. Payne (eds) Stress at Work, 1978, pp. 81-105.

CSST, Rapport de l'étude sur la santé et la sécurité du travail dans les services d'incendies municipaux, 24 octobre 1984.

DE MERS, F., La description des agresseurs chimiques, 1re édition, Boisbriand, Québec: Les éditions Le Fomme, 1983.

Direction générale de la main-d'oeuvre, Conducteur d'équipement lourd, Québec, EDQ, 1976, 59 p.

Division des explosifs, Normes relatives aux dépôts d'explosifs industriels, Ottawa, Information Canada, 1972, 45 p.

DOLAN, S. et A. ARSENAULT, Stress, santé et rendement au travail, 1980, pp. 101-124.

DUBOIS, E. et G. ARDOUIN, La prévention dans le bâtiment et les travaux publics: Accidents du travail et maladies professionnelles, Paris, Eyrolles, 1979, 171 p.

FISCHER, D., "Rendu des contrastes dans les bureaux", in Revue Internationale de l'éclairage, vol. 34, n° 1, 1983, pp. 9-13.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Stress physique et psychologie au travail, Dublin, Irlande, 1982, 207 p.

GIGNAC, Sylviane, Revue de littérature sur les facteurs de risque dans les édifices à bureaux, Hôpital du St-Sacrement, D.S.C., 26 pages, s.d.

GORDON, W., Refuse collector, Encyclopaedia of occupational health and safety, Genève, ILO, 1978.

GUHA, S.K., "Clerical Task Under HPS Light", in Lighting Research and Technology, vol. 13, n° 4, 1981, pp. 209-211.

HARRIS, F., Construction Plant: excavating and materials handling, equipments and methods, London, Toronto, Granda, 1981, 230 p.

HUNT, Darrel B., Safety information profile: Mobile earth moving equipment non mining, Salt Lake City, 1979.

Hydro-Québec, L'électricité, les policiers, les pompiers, Montréal,

H.Q., 1971, 37 p.

Institut national de la recherche et la sécurité, Pelles hydrauliques, Paris INRS, 1975, 72 p.

_____, Engins de chantier, moto-basculeurs, véhicules bennes et tombereaux, Paris, INRS, 1981.

_____, Emploi des explosifs, Paris, INRS, 1975, 146 p.

Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, Rapport du groupe de travail sur les terminaux à écran de visualisation et la santé des travailleurs, 23 mars 1984, 77 p.

JOHANSSON, G. and G. ARONSSON, "Stress Reactions in Computerized Administrative Work", in Journal of Occupational Behaviour, vol. 5, 1984, pp. 159-181.

JULIEN, Renée, Les maladies contagieuses, Fiche Technique Objectif - Prévention, novembre, décembre 1979.

KALIMO, R., Stress in work: Conceptual analysis and study on prison personnel, Scandinavian Journal of work, environment and health, vol. 6, Helsinky, 1980, 124 p.

KELLY, F. et al., L'hygiène du travail et les forces armées, Oxford, 1974.

KOKOREV, L'estimation de l'hygiène dans les bâtiments industriels sans fenêtres, ni lanterneaux, Gigiena, Sanitarija, URSS (juin 1972) 37, n° 6, pp. 25-28. Traduction n° 196SS du répertoire CNET.

LEBEL, Paule, Facteurs de risque d'ordre ergonomique dans l'industrie légere. Influence de la posture sur les problèmes de santé

des travailleurs. DSC Sacré-Coeur, août 1981, 97 p.

LELEU, J., "Travaux dans les laboratoires de chimie", Cahiers de notes documentaires, n° 103, 2e trimestre 1981.

LOCKE, E., "Satisfiers and dissatisfiers among white collar and blue collar employees", in Journal of applied Psychology, 1973.

LYELL, M.G., Road maintenance, Encyclopaedia of occupational health and safety, Genève, ILO, 1978.

MARSHALL, J. and C.L. COOPER, "Work Experiences of Middle and Senior Managers", in Management International Review, vol. 19, 1979, pp. 81-86.

McDONALD, J. CORBETT, Enquête sur les problèmes de santé des employés à Les Terrasses de la Chaudière, Ottawa, Conseil du trésor du canada, juillet 1984, 41 p.

National Safety Council, Public employee safety guide: Police department, Chicago, NSC, 1974, 20 p.

_____, Public employee safety guide: Refuse collection, Chicago, NSC, 1974, 27 p.

Ordre des chimistes du Québec, Guide de sécurité en laboratoire, Ste-Foy, Québec, Les éditions du Griffon d'Argile, 1982, 71 pages.

Organisation mondiale de la santé, Problèmes de santé liés à la qualité de l'air à l'intérieur des bâtiments, Copenhague, Bureau régional de l'Europe, 1981, 35 p., Rapports et études Euro.

Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des Travaux Publics, Transport des explosifs, Boulogne-Billancourt, oppbtp, 1983.

PIOTET, F., Les tours-bureaux, France, ANACT, 1980, 28 p.

ROURE, L. et M. TISSERAND, Vibrations des engins de chantier, Paris, INRS, 1974, Cahiers de notes documentaires, n° 74, pp. 15-37.

RUDY, E.M., Safe transport of munitions, 1978.

SAVOIE, A. et A. FORGET, Le stress au travail, Mesures et préventions, Montréal, Agence d'Arc Inc., 1983, 297 p.

SCHOENBORN, K., Dealing with violence, Springfield, 1975.

STELLMAN, Jeanne and Mary Sue HENIFIN, Office Work can be Dangerous to your Health, New-York; Pantheon Books, 1983, 239 p.

STERLING, Theodor D. et al., "Building illness in the white collar workplace", in International Journal of Health Services, vol. 13, n° 2, 1983.

Sûreté du Québec, Mémoire présenté à la commission parlementaire de la justice sur la sécurité au travail, Québec.

Syndicat Canadien de la Fonction Publique, Risques en matière de santé et de sécurité au travail chez les employées de la fonction publique au Canada, Le syndicat, 1978, 242 p.

TISSERAND, M. et al., Conception ergonomique des postes de conduite d'engins de chantier, Vandoeuvre, INRS, 1974, 48 p.

TUCKER, M.E., Safety in construction, Cahiers des comités de prévention du bâtiment et travaux publics. 1983.

Union départementale CFDT de Paris, Enquête sur des tours au-dessus ... de la santé des travailleurs. Paris, Paris commune (CFDT), 1978, 8 p.

VINET, A. et al., "La santé des employés de bureau, le cas de la Fonction publique québécoise", in Relations Industrielles, vol. 37, n° 4, 1982, p. 902.

WELLS, J.A., "Objective job conditions, social support and perceived stress among blue collar workers", in Journal of occupational behavior, vol. 3, 1982, pp. 74-94.

WILLIS, J. et al., A safety practices manual for the manufacturing and use of explosive, Virginia, Auerbach Morgenton, 1978, 190 p.

Working Women Education Fund, Health Hazards for Office Workers, 1981.

CHAPITRE 16: LES ASSOCIATIONS, LES ORGANISMES ET LEURS PROGRAMMES

Recherche et rédaction: Laurent Gratton, CSST
Raymond Mailhot, CSST
Michel Marchand, CSST
Diane Rodier, CSST

L'organisation de la prévention en santé et en sécurité du travail a nécessité la mise sur pied, en tout ou en partie, d'associations ou d'organismes voués à cette cause. Ces organismes ont développé des programmes et des services qui visent directement ou indirectement les clientèles et les intervenants du secteur.

Dans le présent chapitre, nous énumèrons les principaux programmes et services décrits dans la documentation officielle de ces organismes telle que disponible au mois de juin 1984. Nous ne présentons pas une liste exhaustive de tout ce qui existe dans le domaine. La raison en est bien simple: certains programmes (en particulier des programmes de formation) sont ponctuels et souvent de courte durée, ils s'adressent uniquement, dans les programmes de formation de main-d'oeuvre par exemple, au groupe de travailleurs de l'établissement qui en fait la demande. Nous avons donc tenté d'indiquer les programmes plus généraux auxquels peuvent avoir recours les diverses clientèles. De plus, un "programme" n'a pas toujours la même signification d'un organisme à un autre. C'est tantôt un programme de formation dont la teneur et la durée peuvent varier de quelques heures à plus d'une année et tantôt un programme qui a l'envergure de l'ensemble des réalisations d'une direction ou d'un service, voire d'un organisme comme la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

La première partie du chapitre comprend les programmes et services des organismes publics et parapublics québécois, la seconde, ceux des organismes canadiens et la troisième, ceux des associations

syndicales et patronales[113]. En plus des programmes ou services, nous donnerons un aperçu des mandats et objectifs des organismes, sauf pour la CSST, l'Institut de recherche en santé et sécurité du travail (IRSST) et les départements de santé communautaire (DSC) dont les rôles et mandats ont déjà été présentés au chapitre 12.

LES ORGANISMES PUBLICS ET PARAPUBLICS QUÉBÉCOIS ET LEURS PRINCIPAUX PROGRAMMES ET SERVICES EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL[114]

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (CSST)

Sous la responsabilité de la vice-présidence Prévention-Inspection de la CSST, nous retrouvons les programmes, services et activités de concertation qui suivent:

Programmes

- programme-cadre de santé: ceux de silice, amiante, plomb sont en préparation;
- programme de prévention: mise en application du règlement, activités de formation, de support, production de guides, acceptation et suivi des programmes;
- programme du comité de santé et de sécurité;
- programme du représentant à la prévention,

---

113 Au palier municipal, il n'existe pas de programme uniformisé en santé et sécurité du travail, bien que des activités de formation s'y déroulent, par exemple, dans les services d'incendies, de police et de construction. On fait souvent appel à des programmes existant ailleurs.

114 La plus grande partie de ce chapitre est inspirée, parfois textuellement, des annuaires ou d'autres documents officiels. Ces sources sont citées dans la bibliographie à la fin du chapitre.

- programme de santé spécifique: mise en application du règlement, subventions aux CH-DSC pour l'application des programmes de santé spécifiques,
- programme de premiers secours: règlement sur les normes minimales, les premiers secours et premiers soins;
- programmes d'inspection: inspection de conformité, enquête à la suite d'un accident, intervention à la suite d'une plainte, application du droit de refus,
- programme de création et de subvention des associations sectorielles paritaires,
- programmes de formation: secouristes en milieu de travail, travailleurs de la construction,
- programme de subvention aux associations syndicales et patronales pour des projets de formation et d'information,
- programme de soutien et d'information des intervenents;
- programme de soutien technique et scientifique: centre de documentation, répertoire toxicologique, centre de référence;
- programme de subvention de projets spéciaux;
- programme d'allocations pour le maintien de services de santé;
- programme d'élaboration et de révision des normes et règlements.

Services

- bureau de révision;
- reconnaissance des services de santé;
- analyse des plans et devis;
- soutien aux partenaires.

Activités de concertation

- Institut de Recherche en santé et en sécurité du travail;
- Ministère des Affaires sociales,
- Associations sectorielles paritaires;
- Ministère de l'Éducation.

Sous la responsabilité de la vice-présidence Réparation, les pro-

grammes et services suivants sont offerts:

- programme d'indemnisation des victimes de lésions professionnelles ou de leurs personnes à charge;
- programme de paiement des frais médicaux et autres dépenses reliées aux accidents et lésions;
- programmes de réadaptation individuelle:
  - · support à l'emploi
  - · support psycho-social
  - · soutien du revenu et adaptation du milieu de vie
- programme de subsides aux employeurs:
  - · favorisant l'embauche et l'adaptation au travail
  - · favorisant la formation en industrie
  - · adaptation d'un poste de travail.
- programme de retrait préventif de la travailleuse enceinte.

INSTITUT DE RECHERCHE EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL (IRSST)

L'IRSST s'est doté de programmes assurant aussi bien à l'externe qu'à l'interne le développement de la recherche en santé et en sécurité du travail.

La recherche interne comporte deux programmes: l'étude épidémiologique "Travail et grossesse" et le programme "Sécurité et ingénierie". Par ailleurs, des projets de recherche sont réalisés au sein du programme des projets spéciaux de l'équipe de soutien à la recherche et de la Direction des services de laboratoire. Enfin, les activités d'information scientifique et technique sont étroitement associées au développement de la recherche.

La recherche externe recouvre les mandats confiés à des groupes de travail et l'ensemble des activités réalisées dans le cadre des programmes de financement d'équipes associées et de recherche subventionnée, les travaux faisant l'objet d'ententes contractuelles

ou de commandites.

En milieu universitaire, cinq équipes associées, poursuivent des recherches thématiques dans les domaines suivants:

- "Toxicologie industrielle, détection précoce de l'exposition à des agents toxiques et des altérations à la santé en milieu de travail par la surveillance biologique" (Université de Montréal),
- "Épidémiologie des lésions professionnelles, étude rapide des risques professionnels" (Université McGill),
- "Épidémiologie des cancers professionnels" (Université du Québec, Institut Armand-Frappier),
- "Génie biomédical, étude biomécanique des maux de dos en milieu de travail" (École Polytechnique),
- "Pathophysiologie et dépistage précoce des pneumoconioses" (Université de Sherbrooke).

Trois autres groupes de chercheurs se sont vu octroyer une subvention de développement: le groupe de recherche du département des sciences biologiques de l'Université du Québec à Montréal; le groupe de recherche sur "L'impact des facteurs psycho-sociaux sur la santé et la sécurité du travail" de l'Université de Montréal et le groupe de recherche sur "Le contexte de travail et les caractéristiques de la tâche comme facteurs de risque en santé et en sécurité du travail" de l'Université Laval.

DÉPARTEMENTS DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE (DSC) ET RÉSEAU DE SANTÉ

C'est tout le réseau de santé (hôpitaux généraux, spécialisés et de soins prolongés, centres d'accueil, centres locaux de services communautaires, polycliniques, cabinets privés de médecins, etc.) qui contribue à mettre en application et à assurer les programmes et services de santé. Toutefois, les DSC sont plus explicitement chargés de la santé au travail. Leurs programmes sont regroupés

sous des thèmes non limitatifs. Nous citons par exemple les paramètres suivants:

Territoire

- profils démographiques et socio-sanitaires de la population d'un territoire;
- ressources;
- clientèle d'un centre hospitalier;
- maladies infectieuses.

Santé au travail

- services de santé,
- profil des industries manufacturières du territoire;
- autres.

Dans ce domaine, les DSC ont entrepris les études démographiques de leur territoire respectif. Ces études comportent l'identification des entreprises des secteurs prioritaires de la CSST dans le but de mieux connaître la population touchée par les agents agresseurs de la santé et de la sécurité dans le milieu industriel. Nous retrouvons des recherches ou études qui se rapprochent du secteur d'activité et qui ont été réalisées ou sont en cours de réalisation dans quelques DSC. Il ne s'agit toutefois pas d'un recueil exhaustif, plusieurs recherches ayant pu être projetées et mises sur pied depuis juin 1984.

DSC, Hôpital Sacré-Coeur (Montréal)

- facteurs de risque d'ordre ergonomique dans l'industrie légère - influence de la posture sur les problèmes de santé des travailleuses.

DSC, Hôpital Saint-Luc (Montréal)

- programme de santé pour des employés de la fonction publique (formation en secourisme et premiers soins, entre autres);

- étude portant sur les principaux risques à la santé et projet(s) pour un programme de santé pour les pompiers.

DSC, Hôpital Saint-Sacrement
- évaluation des risques à la santé dans les édifices à bureaux.

DSC, Hôpital Général du Lakeshore
- inventaire des risques dans le secteur administration publique.

OFFICE DES PERSONNES HANDICAPÉES DU QUÉBEC (OPHQ)

Mandat et rôle

L'OPHQ a été créé en 1978 par la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées. Le rôle que lui donne cette loi est orienté vers la coordination des services aux personnes handicapées.

C'est par l'intermédiaire de deux directions que les objectifs de l'Office sont atteints: la direction Personne-inform'action et la direction Intégration. Il s'agit pour elles de veiller à ce que les personnes handicapées puissent, comme les autres citoyens, obtenir des mêmes ressources ou organismes, publics ou privés, des services de transport, d'emploi, d'enseignement, etc. L'OPHQ peut ainsi intervenir dans tous les secteurs pour assurer l'intégration sociale des personnes handicapées.

Principaux programmes

Les programmes et services suivants sont offerts:
- les centres de travail adaptés,
- les subventions à un employeur et le contrat d'intégration professionnelle.

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (INRS)

Mandat et rôle

L'INRS est une entité juridique particulière. Elle regroupe une université classique, un institut de recherche universitaire et un institut public de recherche.

Dans sa programmation 1982-1988, l'INRS définit les préoccupations de plusieurs de ses composantes, dont l'INRS-Santé: "L'INRS-Santé poursuivra l'objectif général de contribuer à l'amélioration de la santé des Québécois en développant la recherche fondamentale et appliquée dans trois sphères d'activités spécifiques du vaste domaine des sciences de la santé nécessitant des interventions de nature multidisciplinaire".

Les objectifs spécifiques inscrits dans les objectifs généraux de l'Institut ont été définis de la façon suivante:

- contribuer à l'étude des facteurs délétères du milieu de travail et des phénomènes associés à la biodisposition des toxiques de l'environnement ainsi que de leur impact sur la santé, dans la perspective de proposer des solutions préventives ou correctives,
- poursuivre des travaux fondamentaux visant à l'élucidation des phénomènes biologiques et pathologiques reliés aux processus de vieillissement normal et anormal, par la création d'un foyer d'expertises dans ce domaine au Québec;
- contribuer à l'amélioration et à la rationalisation du traitement pharmacologique chez deux classes de la population défavorisées à ce niveau, soit les enfants en bas âge et les personnes âgées;
- participer progressivement, par ses différentes activités de recherche, à l'enseignement supérieur et à la formation de chercheurs;
- rendre accessibles et mettre au service des membres de la communauté scientifique québécoise qui y font appel, ses connaissances et ses moyens techniques pour la solution de problèmes de recher-

che spécifiques qui lui sont soumis.

Principaux programmes

Ces objectifs se concrétisent dans un bloc de programmes intitulé:

Environnement et santé:

- Sous-programme 1: stress, santé et sécurité du travail;
- Sous-programme 2: toxicologie en milieu de travail,
- Sous-programme 3: métabolisme, biodégradation et cinétique des toxiques de l'environnement.

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES (MAS)

Mandat

Le MAS conçoit et applique la politique sociale du Québec. Il est responsable de l'implantation et du maintien des établissements de santé et de services sociaux.

Rôle

Il a pour fonction d'élaborer et de proposer pour le Québec la politique relative à la santé et aux services sociaux de façon à donner à chaque personne et à chaque famille une qualité de vie convenable.

Objectifs

Le MAS planifie, développe, surveille et contrôle les programmes de santé et de services sociaux. La mise en oeuvre des programmes est confiée à la Régie de l'assurance-maladie du Québec, aux conseils régionaux de la santé et des services sociaux communautaires, les centres de services sociaux), à des régimes autonomes (Régie de l'assurance-maladie du Québec) et aux corporations que sont les conseils de la santé et des services sociaux.

Principaux programmes

Nous indiquerons ici, surtout les principaux programmes et services qui touchent la santé et la sécurité.

Sous la direction générale des programmes de santé, le service des programmes en santé mentale administre des programmes et des spécialités inhérentes aux activités de santé mentale. La Direction de la santé communautaire et des services aux communautés autochtones offre des services pour la réalisation de programmes de santé au travail, et la Direction des transports ambulanciers, des mesures de sécurité et d'urgence assure des services ou conseils aux établissements en matière de sécurité et d'urgence.

Sous la direction générale des programmes de services sociaux, on retrouve le secteur de la réadaptation et le secteur des services communautaires. Des services de réadaptation sont prévus pour les personnes présentant des déficiences mentales, visuelles, motrices et auditives. Les programmes des CLSC relèvent du secteur des services communautaires. On y assure notamment les services de santé en milieu scolaire et santé des jeunes, des services de prévention de certaines maladies infectieuses et des services de santé au travail tel que prévu au chapitre 8 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. Ces derniers services sont donnés dans les établissements du réseau de santé.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (MEQ) ET RÉSEAU

Mandat et rôle

Le MEQ a été créé en 1964. La Loi confie au ministre de l'Éducation des pouvoirs dont l'exercice est essentiel à la cohérence de l'action de l'ensemble des partenaires du système. Il doit s'assurer que les valeurs transmises par l'éducation soient en concordance avec les aspirations de la population.

En ce qui a trait à la gestion des ressources matérielles, dans le cadre des plans triennaux d'investissement, le ministère autorise les projets d'immobilisation des organismes scolaires.

La Direction générale du développement pédagogique (DGDP) élabore des politiques relatives à l'éducation préscolaire, primaire et secondaire. La gestion de l'enseignement collégial public relève de la Direction générale de l'enseignement collégial (DGEC). Les objectifs de la Direction générale de l'enseignement et de la recherche universitaires (DGERU) consistent à assurer le développement concerté et harmonieux du réseau des établissements universitaires en matière de formation et de recherche scientifique. Pour sa part, la Direction générale de l'éducation des adultes (DGEA) vise à contribuer au développement social et culturel des individus et des collectivités et à permettre aux travailleurs de se recycler et de se perfectionner selon les exigences des changements technologiques[115].

Principaux programmes

La Loi sur la santé et la sécurité du travail prévoit une collaboration entre la CSST et le MEQ aux fins de la conception et de la réalisation de programmes de formation. Le Comité permanent (formation et information) CSST-MEQ a le mandat de favoriser la conception et la réalisation de programmes de formation et d'information nécessaires à l'application de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Des programme de formation spécifiques à la santé et à la sécurité sont élaborés tandis que les programmes réguliers et les manuels,

---

115 La nouvelle politique d'éducation des adultes entraînera des changements importants pour cette direction dont les effectifs ont commencé à se répartir ailleurs au MEQ ou dans d'autres ministères.

particulièrement dans le secteur professionnel, intègrent de plus en plus des éléments de santé et de sécurité reliés aux métiers. Pour les pompiers et les policiers, on peut difficilement dissocier ces éléments de l'apprentissage des procédés et méthodes. Les premiers sont formés dans quelques commissions scolaires et les seconds dans une dizaine de cégeps et à l'Institut de police de Nicolet.

Nous n'indiquerons ici que des titres de programmes spécifiques touchant à la santé et à la sécurité dispensés dans les réseaux d'enseignement. Pour ce qui est de la nature et de la clientèle visée, il faudra consulter un répertoire plus complet disponible sur demande ou encore, les annuaires de différentes directions générales et des maisons d'enseignement.

Sous la responsabilité de la DGDP, au secondaire, dans les commissions scolaires, les programmes suivants touchent la santé et la sécurité:

- formation personnelle et sociale,
- prévention et premiers soins,
- meuble et construction (sécurité générale sur les chantiers de construction[116];
- économie familiale;
- protection et service du bâtiment (agent de prévention des incendies et pompier professionnel).

La DGEA, au secondaire, par l'intermédiaire des commissions scolaires, offre des cours de sécurité générale sur les chantiers de construction.

---

116 Depuis septembre 1984, toutes les commissions scolaires peuvent offrir des cours de sécurité générale sur les chantiers de construction dans les profils de formation dont les futurs travailleurs peuvent oeuvrer sur les chantiers de construction.

La DGEC, dans les collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEP), a prévu les programmes suivants:

- techniques de prévention;
- hygiène publique;
- assainissement de l'eau;
- assainissement de l'air et du milieu;
- programme expérimental en soins infirmiers.

Le cours santé et sécurité du travail sur les chantiers de construction est optionnel dans divers programmes.

D'autre part, la DGEA, au collégial, offre les programmes d'assainissement de l'air et du milieu, de traitement des eaux de consommation, de traitement des eaux, d'assainissement de l'eau, d'hygiène industrielle, de techniques de prévention, de techniques maritimes (urgence en mer), de sécurité routière (moniteurs et instructeurs de conduite de véhicules de promenade, d'autobus scolaires).

Plusieurs collèges offrent des cours sur mesure en santé et sécurité du travail, on peut signaler, par exemple, le programme de perfectionnement en santé et sécurité du travail, élaboré à l'origine entre le cégep de Lévis-Lauzon et l'Association de sécurité des pâtes et papiers du Québec. Ces programmes sont commandités par des organismes dont les programmes sont identifiés ailleurs.

Différentes institutions universitaires offrent des programmes qui touchent les disciplines de la santé et de la sécurité.

A l'Université de Montréal, les programmes ci-après font l'objet de certificats, de maîtrises, de doctorats ou de simples diplômes:

- ergothérapie;
- santé communautaire;
- médecine sociale et préventive;

- médecine du travail et hygiène du milieu;
- toxicologie;
- santé et sécurité du travail.

L'École Polytechnique donne un programme de certificat en prévention des accidents et en prévention des incendies, en plus d'offrir aux étudiants en génie industriel et civil des programmes de maîtrise et de doctorat sur les risques industriels et l'environnement.

L'Université McGill se spécialise dans des programmes d'ergothérapie, d'épidémiologie, d'hygiène du travail, de santé au travail et de santé option réhabilitation.

Des programmes de santé communautaire, de santé au travail et d'épidémiologie des maladies industrielles se donnent à l'université Laval, alors que l'Université de Sherbrooke offre un diplôme de 2^{e} cycle en santé communautaire et un certificat en santé et sécurité du travail.

Enfin, l'Université du Québec dispense un certificat en santé et en sécurité du travail dans la plupart de ses constituantes; la constituante de Trois-Rivières offre une maîtrise en sécurité et hygiène industrielles. Plusieurs cours du programme de baccalauréat en génie industriel de cette université touchent à la santé et à la sécurité du travail. La constituante de Rimouski offre un certificat en santé communautaire.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'OEUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU (MMSR)

Mandat et rôle

La Loi sur le MMSR a été sanctionnée le 16 décembre 1982. Ce ministère exerce un mandat assez vaste qu'on peut aborder par

certaines des lois qu'il administre: aide sociale, allocations familiales, commission des régimes des rentes du Québec, sécurité du revenu, main-d'oeuvre et emploi.

Dans ce dernier domaine, on a défini les orientations suivantes:
- maintenir les emplois existants,
- faciliter l'accès, le maintien et le développement de l'individu au travail;
- aider l'entreprise à recruter, à adapter et à former sa main-d'oeuvre;
- assurer l'aide financière de dernier secours;
- faciliter l'accès aux autres programmes de sécurité du revenu,
- assurer l'information, l'orientation et la référence à des services complémentaires adaptés.

La Direction des affaires extra-ministérielles assure la cohérence des interventions extérieures du MMSR et du ministère du Travail. La Direction générale des politiques et programmes conçoit, développe et évalue les politiques et programmes du ministère. La Direction générale du réseau Travail-Québec assure les services dispensés par l'entremise d'un réseau de bureaux locaux établis dans 126 points de services.

Principaux programmes
- élaboration de la position du Québec dans les domaines des compétences respectives du MMSR et du ministère du Travail,
- organisation et coordination de la participation des représentants de ces deux ministères,
- établissement et maintien des liaisons avec les autres ministères ou organismes du gouvernement du Québec, les gouvernements provinciaux et fédéral et certains organismes internationaux,
- développement des politiques ministérielles en matière de main-d'oeuvre et de sécurité du revenu,
- conception et élaboration des programmes adaptés aux besoins des

diverses clientèles en matière de main-d'oeuvre et de sécurité du revenu: plusieurs services et programmes sont assurés au niveau local par les centres de formation professionnelle,
- évaluation des politiques, des programmes et des services à la clientèle,
- recherches sur le marché du travail,
- aide financière dans le cadre de la Loi sur l'aide sociale,
- placement en emploi;
- aide à la création d'emplois,
- maintien des emplois;
- certification et qualification professionnelle dans 23 métiers,
- formation professionnelle des adultes,
- indemnisation des travailleuses en congé de maternité;
- réinsertion des travailleurs dans un milieu de travail.

Conjointement avec le gouvernement fédéral, et selon l'Accord Canada-Québec, le ministère applique le programme national de formation en milieu scolaire (ou en établissement), le programme de formation industrielle (en milieu de travail PFIMC) et le programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre en pénurie dans les métiers spécialisés (en milieu de travail - PFMPMS). Le ministère administre lui-même un autre programme qui relève de sa compétence, soit la formation industrielle de la main-d'oeuvre du Québec (PFIMQ).

Plusieurs programmes de création d'emplois s'addressent aux personnes ayant plus de difficulté à s'intégrer au marché du travail, telles les personnes handicapées.

LE MINISTÈRE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (MTQ)

Mandat et rôle

Le 24 novembre 1982, le gouvernement du Québec a déposé à l'Assem-

blée nationale, le projet de loi 95 (Loi sur le ministère du Travail et modifiant d'autres dispositions législatives) qui a pour objet, d'une part, la constitution et l'organisation du MTQ et, d'autre part, l'adoption des modifications législatives pertinentes concernant la nouvelle répartition des fonctions et des pouvoirs du ministre du Travail, du MMSR et du ministre de l'Habitation et de la Protection du consommateur. Le ministère allait ainsi franchir, le 16 décembre 1982, une autre étape de son histoire. En effet, depuis le 1er mai 1981, il était devenu le ministère du Travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu et exerçait un très vaste mandat recouvrant cinq domaines d'interventions gouvernementales y compris les relations de travail.

La décision gouvernementale de confier le mandat recouvrant les interventions dans le domaine des relations de travail à un ministère spécifique avait essentiellement comme objet de redonner aux intervenants du monde du travail un interlocuteur gouvernemental qui se consacre uniquement aux relations du travail.

En plus d'avoir l'entière responsabilité des services qui la composent, la Direction générale du travail a la responsabilité administrative de quatre organismes: le Bureau du commissaire général du travail, le Conseil d'arbitrage, le Bureau du commissaire au placement et le Bureau du commissaire de la construction.

Principaux programmes

Le Service de conciliation fournit des services aux employeurs et aux syndicats lorsque ceux-ci en font la demande au ministre ou lorsque celui-ci en désigne d'office. Le rôle de ces conciliateurs est de rencontrer les représentants des deux parties et de tenter de les amener à une entente afin d'éviter l'éclatement d'un conflit.

Le Service d'arbitrage donne suite aux demandes d'arbitrage que les

employeurs et les syndicats font au ministre.

Le Service de médiation préventive fournit aux employeurs et aux syndicats qui le désirent les services de spécialistes pouvant les aider à assainir leurs relations du travail pendant la durée de validité de la convention collective.

La Direction des normes et des relations du travail analyse les répercussions économiques des mesures préconisées par le législateur dans le domaine des normes et des relations du travail.

La Direction des conditions du travail et de la rémunération est chargée de l'étude des conditions de travail déterminées par convention collective ou par les employeurs.

La Direction publications et informations voit à la diffusion des données statistiques et des renseignements.

MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT DU QUÉBEC

Mandat et rôle

Le ministère de l'Environnement, créé en 1979, a essentiellement une mission de sauvegarde du milieu naturel et humain. Il a la responsabilité d'élaborer et de proposer au gouvernement une politique de protection de l'environnement, de mettre cette politique en oeuvre, d'en coordonner l'exécution, de surveiller, de préserver la qualité de l'environnement et de promouvoir son assainissement.

Le Ministère a trois objectifs principaux:

- la prévention des détériorations susceptibles d'engendrer des conséquences néfastes sur le milieu,
- la restauration et l'amélioration du milieu;
- l'amélioration des connaissances sur le milieu.

Principaux programmes

Seul ou en collaboration avec divers ministères, il offre des services et programmes (information, formation, normalisation, prévention et contrôle) notamment sur les sujets suivants:

- gestion des déchets dangereux (en provenance de tout milieu);
- déchets liquides;
- règlement sur les carrières et les sablières;
- pollution des eaux par les établissements de production animale;
- eau, réseaux d'égouts et d'aqueducs;
- salubrité dans les endroits publics;
- pesticides, insecticides, phytocides.

MINISTÈRE DE L'HABITATION ET DE LA PROTECTION DU CONSOMMATEUR

Mandat et rôle

La Direction générale de l'Inspection du ministère de l'Habitation et de la Protection du Consommateur a un mandat complémentaire ou juxtaposé à celui de la CSST, soit celui de la sécurité du public en général.

Principaux programmes

La Direction de l'inspection du bâtiment[117] effectue des inspections régulières ou sur demande et procède à des enquêtes à la suite de plaintes d'accidents. Elle s'occupe de la sécurité des installations dans les édifices destinés au public (ascenseurs, monte-charge, remontées mécaniques, etc.).

---

117 Pour l'ensemble des édifices publics québécois, le Service de la sécurité du ministère des Travaux publics et Approvisionnements est responsable de l'établissement des mesures d'urgence reliées au feu, aux bombes, aux explosions et aux tremblements de terre. A partir d'octobre 1984, cette fonction sera probablement assumée par la Société Immobilière du Québec.

La Direction de l'inspection des installations électriques donne des permis pour les travaux touchant aux installations électriques et approuve les matériaux et appareils utilisés.

La Direction de l'inspection des installations de tuyauterie effectue des inspections et vérifications nécessaires pour s'assurer que les installations soient conformes aux lois et règlements.

La Direction de l'approbation des plans reçoit et vérifie les plans et devis des édifices publics et des établissements commerciaux ainsi que les installations attenantes.

BUREAU DE NORMALISATION DU QUÉBEC (BNQ)

Mandat et rôle

Le BNQ est un organisme central de normalisation industrielle créé par le Gouvernement du Québec dans le but d'exercer, de coordonner et de promouvoir les activités de normalisation industrielle au Québec (décret du 22 mai 1980, numéro 1436-80). Il relève du ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme.

Il a pour mandat de:

- exercer toute activité de normalisation industrielle et de certification;
- maintenir un registre des certifications;
- coordonner les activités de normalisation industrielle des ministères et organismes publics,
- assurer l'élaboration ou la reconnaissance des normes industrielles requises au Québec et en favoriser l'utilisation,
- rédiger un répertoire de ces normes industrielles;
- identifier et agréer des organismes de contrôle et d'essais au Québec;
- représenter le Gouvernement du Québec auprès du Conseil canadien

des normes et de tout autre organisme de normalisation industrielle.

Programmes - Normes

- assainissement de l'air et de l'eau;
- bâtiment,
- enduits protecteurs,
- entretien,
- horticulture;
- métallurgie,
- mobilier,
- produits chimiques;
- protection de la personne;
- routes et grands travaux,
- transport,
- certification de conformité (certificat de conformité attribué au fabricant et marque de conformité apposée sur un produit: un gage de qualité et de sécurité pour le consommateur),
- centre de documentation (225 000 normes nationales et étrangères, 69 collections complètes, 100 périodiques).

RÉGIE DE L'ASSURANCE AUTOMOBILE DU QUÉBEC (RAAQ)

Mandat et rôle

Créée en 1977, la RAAQ jouit des droits et privilèges d'un mandataire du gouvernement. Le ministre des Transports est responsable des activités de la Régie devant l'Assemblée nationale.

La Régie a pour mandat:

- d'administrer un régime universel d'indemnisation pour les personnes victimes d'un dommage corporel causé par une automobile;
- de gérer un fonds d'indemnisation constitué en vertu de la Loi sur l'assurance automobile pour protéger les victimes d'accidents

qui se produisent hors des chemins publics ou dont les responsables sont inconnus ou insolvables,
- d'assumer toutes les fonctions relatives à l'immatriculation des véhicules automobiles, à la délivrance des permis de conduire et au contrôle de l'assurance obligatoire pour dommages matériels à autrui,
- de réaliser différents programmes de sécurité routière touchant les usagers de la route et les véhicules en circulation.

Principaux programmes ou services

Le régime d'indemnisation prévoit pour les victimes de dommages corporels ou leur famille une ou plusieurs des indemnités suivantes:
- indemnité de remplacement du revenu,
- indemnités pour le remboursement des frais raisonnables occasionnés par l'accident,
- indemnité forfaitaire pour perte d'intégrité physique et douleurs,
- indemnités reliées aux mesures de réadaptation,
- indemnités de décès versées aux survivants sous forme de rentes ou de montants forfaitaires, selon la situation de la victime au moment du décès.

De plus, la Régie peut prendre les mesures nécessaires et faire les dépenses qu'elle croit opportunes ou convenables pour contribuer à la réadaptation des accidentés de la route, pour atténuer ou faire disparaître toute incapacité résultant d'un dommage corporel et pour faciliter leur retour à la vie normale et leur réinsertion dans la société.

LES ORGANISMES PUBLICS ET PARAPUBLICS CANADIENS ET LEURS PRINCIPAUX PROGRAMMES ET SERVICES EN SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL

De nombreux organismes publics et parapublics canadiens ont des programmes touchant à la santé et à la sécurité du travail. Il est difficile de les associer à un secteur défini tel que nous l'entendons au Québec parce que le découpage des secteurs, des ministères et des champs de juridiction ne concorde pas avec celui de cette province. De plus, il n'existe pas d'organisme canadien chargé exclusivement de la santé et de la sécurité du travail; cette fonction est disséminée dans de nombreux ministères et organismes.

CONSEIL CANADIEN DES NORMES

Mandat et rôle

Le Conseil canadien des normes cherche à promouvoir la normalisation volontaire dans les domaines relatifs à la construction, à la fabrication, à la production, à la qualité, au rendement et à la sécurité des bâtiments, des structures, des articles et produits manufacturiers et des autres marchandises.

Principaux programmes ou services

Le Conseil offre au public un service gratuit d'information sur les normes, les systèmes de certification, les règlements et exigences techniques dans divers domaines et est en mesure de renseigner les utilisateurs de normes sur l'existence, la disponibilité, la portée et la façon de se procurer des spécifications techniques. Le Service d'information du Conseil est le Centre de renseignements du GATT (Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce) au Canada et peut fournir des renseignements sur les normes nationales du Canada, sur d'autres normes canadiennes et internationales ainsi que sur les normes nationales de certains pays étrangers.

ASSOCIATION CANADIENNE DE NORMALISATION

Mandat et rôle

L'Association canadienne de normalisation élabore des normes "consensuelles", offre des services de certification, de mise à l'essai.

Principaux programmes

Les principaux programmes touchent les appareils de combustion, de manutention de combustible, d'équipement de protection individuelle et de sécurité du travail, de matériel de plomberie, électrique, sportif, de structures et matériel de construction, de technologie des soins médicaux. L'Association offre des services conseils pour divers produits.

CONSOMMATION ET CORPORATIONS CANADA

Mandat et rôle

Le ministère Consommation et Corporations Canada se préoccupe des intérêts des consommateurs canadiens et administre la Loi sur les corporations canadiennes et la Loi sur les brevets, marques de commerce, droits d'auteurs et dessins industriels.

Principaux programmes

Un des programmes de ce ministère s'intitule "Inspection et essai, à des fins sécuritaires, des produits de consommation" (les produits chimiques ménagers, les jouets et les textiles, notamment), par ce programme, le gouvernement s'assure que les produits sont conformes aux dispositions de la Loi sur les produits dangereux et aux règlements du ministère. A l'intérieur de ce programme général, figurent divers programmes d'inspection, d'enquête, d'examen et de poursuite.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA

Mandat et rôle

Le ministère Emploi et Immigration Canada est chargé de la mise en valeur et de l'utilisation de la main-d'oeuvre, du maintien des services d'emploi et des avantages liés à l'immigration et au revenu.

Principaux programmes

Le gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces, offre de la formation professionnelle aux adultes afin de leur permettre d'accroître leurs chances d'emploi. Les stagiaires à plein temps peuvent bénéficier d'aide financière pendant leur formation.

Par le programme "Extension", Emploi et Immigration Canada tente de modifier l'aptitude au travail des personnes qui éprouvent des difficultés à obtenir ou à conserver un emploi.

Le programme d'action positive est destiné à enrayer la discrimination dans l'emploi. Il offre des services de consultation permettant d'augmenter, entre autres, le nombre des handicapés dans le milieu de travail.

Le programme d'accroissement des compétences professionnelles a été créé pour contrer des pénuries de travailleurs dans certains secteurs. Il permet aux personnes défavorisées sur le plan de l'emploi de profiter d'une formation qui répond à leurs besoins et aux établissements de se doter d'immobilisations.

Deux programmes prévoient des indemnités ou des prestations complémentaires d'assurance-chômage en cas de blessure, maladie, quarantaine, maternité-grossesse.

ÉNERGIE, MINES ET RESSOURCES CANADA

Mandat et rôle

Le rôle du ministère Énergie, Mines et Ressources Canada est de favoriser la mise en valeur et l'utilisation judicieuse des ressources minérales et énergétiques.

Principaux programmes

La Direction des explosifs est chargée de l'application de la Loi sur ces derniers, notamment en ce qui a trait à l'autorisation, l'inspection, la délivrance des permis, l'importation, l'entreposage, la vente, le transport routier et la fabrication.

ENVIRONNEMENT CANADA

Mandat et rôle

Le ministère Environnement Canada est chargé, entre autres, des responsabilités suivantes: ressources forestières, renseignements sur la qualité de l'air, la protection de l'environnement couplé d'un relèvement de la qualité du milieu ambiant naturel comprenant l'eau, le sol et l'air.

Programmes

Le Service de la protection de l'environnement (SPE) qui relève de ce ministère supervise les programmes suivants:

- produits chimiques commerciaux: le SPE évalue, crée et exécute des stratégies de contrôle des produits commerciaux;
- éco-urgences: le SPE encourage la mise au point et l'application de mesures préventives pour prévenir ou atténuer les effets des déversements d'hydrocarbures et de produits chimiques toxiques;
- services techniques: le SPE est chargé de mettre au point des connaissances techniques pour le traitement efficace des effluents et la gestion des déchets. Il se charge de mesurer la

pollution des sources mobiles ou fixes et des laboratoires d'analyse.
- gestion des déchets dangereux.

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE CANADA

Mandat et rôle

Le ministère Santé et Bien-Être Canada est chargé de la protection et de l'amélioration de la santé et de la sécurité.

Principaux programmes

La Direction générale de la protection de la santé offre, entre autres, les programmes suivants dans diverses unités administratives:

- la Direction des aliments effectue des travaux de recherche et d'évaluation de données sur les aliments, les produits chimiques agricoles et les contaminants chimiques et biologiques; mises au point d'analyses chimiques et micro-biologiques des aliments; des études toxicologiques,
- la Direction de l'hygiène du milieu s'occupe de toute une gamme de programmes visant à identifier, évaluer et réduire les dangers que le milieu, les biens de consommation et les dispositifs médicaux présentent, au foyer, au travail et dans les lieux publics: toxicologie professionnelle, pesticides, transport des polluants, radiations, etc.,
- la Direction de la protection de la santé voit à ce que l'industrie se conforme aux normes et règlements applicables afin de minimiser les dangers que posent les aliments, les médicaments, les cosmétiques, etc.,
- le laboratoire de lutte contre la maladie aide à enquêter sur les épidémies et à les contrôler (par exemple, des programmes contre la contamination des laboratoires),
- la Direction générale de la protection de la santé enquête sur

les plaintes et fournit des renseignements sur les aliments, les médicaments, les dispositifs médicaux et radio-actifs à l'intention des professionnels de la santé et de l'industrie.

La Direction générale des services et de la promotion de la santé offre plusieurs programmes de soutien qui lui sont propres, ou auxquels collaborent les provinces:

- La Direction des services de santé offre appui et services consultatifs aux gouvernements et associations professionnelles,
- la Direction de la promotion de la santé élabore et diffuse des programmes éducatifs et d'information relatifs à la santé, à des mesures de sécurité;
- la Direction des ressources en santé s'occupe des programmes fédéraux-provinciaux;
- la Direction des programmes de recherche extra-muros procure aide et soutien à la recherche et à la préparation de colloques.

La Direction générale des services médicaux offre les programmes suivants:

- elle fournit des services de santé aux Indiens des réserves: soins d'hygiène publique, programmes de prévention et d'hygiène du milieu,
- elle offre aux amputés des services de réadaptation;
- elle est responsable des services de santé et de la surveillance des condition de travail dans les immeubles du gouvernement fédéral (programme de publications à l'intention des fonctionnaires, entre autres).

Par ailleurs, la Direction générale des programmes et des services sociaux, par l'intermédiaire du Bureau de la réadaptation, coordonne les initiatives du ministère en ce qui a trait aux personnes handicapées et entretient des liaisons avec les directeurs provinciaux de la réadaptation.

TRAVAIL CANADA

Mandat et rôle

Le ministère Travail Canada a un mandat assez large qui recouvre explicitement, entre autres, les conditions d'emploi et de sécurité et d'hygiène du travail.

Principaux programmes

Travail Canada administre les programmes suivants:

- normes de conditions de travail,
- subventions à la formation ouvrière (entre autres, concernant les règlements sur la sécurité et l'hygiène),
- recherche en matière de conditions de travail et de qualité de vie au travail,
- normes de sécurité et d'hygiène du travail pour les entreprises de nature internationale ou interprovinciale, par exemple: les domaines du transport, des banques et des élévateurs à grain;
- indemnisation des travailleurs du gouvernement canadien, des marins marchands, des détenus, dans le cas d'accidents de travail,
- services d'éducation et d'information en sécurité et hygiène du travail (accès au Centre canadien d'hygiène et de sécurité du travail, Hull-Hamilton).

CENTRE CANADIEN D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Mandat et rôle

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail est né en 1978. Il agit comme institut où convergent les efforts que déploient les administrations publiques, les entreprises et les travailleurs pour promouvoir des conditions d'hygiène et de sécurité au travail adéquates et la santé physique et mentale de la main-d'oeuvre au Canada.

Principaux programmes

- service d'information et de consultation;
- service d'information automatisé,
- service de recherche.

LES ASSOCIATIONS SYNDICALES ET PATRONALES ET LEURS PRINCIPAUX PROGRAMMES ET SERVICES EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ)

Description

La FTQ compte quelque 350 000 membres et est la plus importante centrale syndicale du Québec. Fondée en 1957, elle est née de la fusion de la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ) et de la Fédération des unions industrielles du Québec (FUIQ).

La Fédération regroupe les sections locales québécoises des syndicats internationaux ainsi que des syndicats pancanadiens. Ces syndicats sont présents dans tous les secteurs d'activité ainsi que dans toutes les régions. La FTQ regroupe en son sein 19 grandes sections professionnelles telles que Forêt et bois, Pâtes et papier, Textiles, Mines et métallurgie, Confection, Vêtements, Construction, Alimentation et Consommation.

Le service quotidien aux travailleurs membres des syndicats affiliés à la FTQ est pris en charge par chacun de ces syndicats. On compte quelque 600 permanents pour assurer ce service.

Pour sa part, la FTQ offre, comme centrale, toute une gamme de services à ses syndicats affiliés, dans des domaines comme les accidents du travail, la santé et la sécurité, la recherche, la documentation et l'information. De plus, des employés permanents

fournissent un soutien technique au conseil du travail des diverses régions et à leurs syndicats affiliés.

Principaux programmes et cours

Voici un bref résumé du contenu et de l'objectif de chacun des cours:

. **Cours de base** (3 jours) Sensibilisation et prise de conscience des accidents et des maladies du travail (gravité - causes - responsabilités); droits des travailleurs, action syndicale.

. **Cours sur les demandes d'indemnités à la CSST** (2 jours) Ce cours vise à informer les travailleurs sur la façon de présenter des demandes d'indemnités à la CSST et sur les droits des travailleurs victimes d'accidents ou de maladies professionnelles.

. **Information sur la législation relative au milieu de travail** (1 jour) Ce cours vise à permettre aux travailleurs de connaître les lois et règlements afin qu'ils soient en mesure de les faire appliquer.

. **Cours sur le bruit en milieu de travail** (3 jours) Détection des bruits; causes du bruit; effets sur la santé; solutions possibles; action syndicale nécessaire.

. **Cours sur les poussières** (2 jours) Détection des poussières; analyse du milieu; normes prescrites par règlements; droits des travailleurs.

. **Enquête d'accidents** (2 jours) Les droits conférés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail; les enquêtes d'accident; les causes possibles de l'accident.

. **Cours sur les vibrations** (2 jours) Problèmes des travailleurs qui vivent des situations de vibration au travail.

. **Cours sur les demandes d'indemnités à la CSST pour les problèmes de surdité** (5 jours) Ce cours informe les travailleurs sur la façon de procéder pour faire une demande d'indemnité pour surdité industrielle à la CSST.

. **Cours sur les problèmes de vue** (2 jours) Ce cours sensibilise les participants aux problèmes de toutes sortes qui mettent leurs yeux en danger dans le milieu de travail. Il explique les droits contenus dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

. **Cours sur le rôle des comités locaux** (2 jours) Ce cours donne de l'information sur l'importance et le rôle d'un comité de santé et de sécurité, sur les fonctions de ce comité édictées dans la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

. **Cours sur les écrans cathodiques** (3 jours) Ce cours vise à donner de l'information aux travailleurs sur les problèmes reliés à l'utilisation des écrans cathodiques et sur l'aménagement des lieux de travail.

L'ensemble des cours donnés par la FTQ à ses syndicats affiliés sont conçus grâce à une action conjointe des différents services de la FTQ, dont le service de recherche.

Les cours sont adaptés aux besoins des travailleurs du secteur d'activité auquel ils s'adressent. L'ensemble des cours est dispensé par les syndicats locaux et par les conseils du travail, puisque ces derniers représentent l'outil de régionalisation de la FTQ.

Tous les cours donnés aux travailleurs d'un secteur d'activité économique sont, si possible, dispensés par des personnes qui viennent du même secteur d'activité.

Le Service de santé et de sécurité du travail

Tandis que la formation en santé et en sécurité du travail est

dispensée par le Service de l'éducation de la FTQ, le Service de santé et de sécurité du travail a pour tâche principale d'assurer, avec un personnel de quatre personnes, des services dont voici une description sommaire:

. **Soutien aux organismes de la centrale** Le personnel du service:
- formule des avis à l'intention de la direction élue de la FTQ et des dirigeants qui siègent aux conseils d'administration de la CSST et de l'IRSST ainsi qu'aux comités consultatifs formés par ces organismes paritaires;
- dégage des orientations et des avis pouvant servir 1) aux permanents de la FTQ dans les régions qui assument la responsabilité de représenter la centrale aux tables régionales de la CSST et 2) aux représentants des syndicats affiliés (nommés au sein des associations sectorielles paritaires et des comités paritaires ou nommés comme représentants à la prévention);
- participe aux travaux des comités consultatifs de la FTQ (Comité sur la santé et la sécurité du travail et le Comité sur la réparation des lésions professionnelles) dont les avis et les recommandations sont acheminés aux dirigeants élus de la centrale;
- prépare les projets de représentation de la centrale (mémoires, interventions en commission parlementaire, etc.);
- organise des sessions spéciales d'information portant sur les dossiers de santé et de sécurité du travail qui nécessitent cette forme de communication.

. **Aide aux accidentés** Un permanent du service est spécifiquement chargé d'assurer le bon fonctionnement d'un service d'aide aux accidentés. Seuls les dossiers qui nécessitent un appui technique particulier sont traités puisque les services de première ligne sont dispensés par les syndicats affiliés.

. **Défense des travailleurs** Le personnel du service est appelé, à l'occasion, à agir à titre de procureur du travailleur dans les

dossiers de droit de refus, de retrait préventif et d'inspection ou encore à l'occasion de grandes enquêtes comme celle sur la tragédie de la mine Belmoral. Le permanent à l'indemnisation pilote les dossiers individuels devant la CSST et la Commission des affaires sociales, au besoin.

. **Représentation et liaison avec le milieu** Le personnel du service agit, non seulement comme agent de liaison avec les services gouvernementaux appropriés ainsi que les universités, les organismes populaires et les associations professionnelles, etc. qui oeuvrent dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail, mais également, à l'occasion, avec les comités ou conseils pour l'administration ou l'étude de questions relatives à la prévention, à l'indemnisation, à la réadaptation, à la santé mentale, aux personnes handicapées, etc.

CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN)

C'est en réaction au syndicalisme américain que des syndicats du Québec se sont regroupés en 1921 pour donner naissance à la Confédération des travailleurs Catholiques du Canada (CTCC). En 1960, la CTCC opte pour la déconfessionnalisation et prend le nom de CSN.

La CSN compte actuellement neuf fédérations (Papier et forêt, Communications, Bâtiment et bois, Métallurgie, Commerce, Services publics, Affaires sociales, Professionnels salariés et cadres, enseignants), plus 1700 syndicats locaux et quelque 220 000 membres[118].

La structure et le fonctionnement de la CSN sont chapeautés par le congrès, lequel réunit les délégués (environ 2 000) élus de tous

---

118 Ces données ont été fournies par la CSN.

les syndicats, des conseils centraux et des fédérations. Il a tous les pouvoirs et se réunit tous les deux ans. Il prend les décisions sur l'orientation de l'action du mouvement, le budget et l'élection du comité exécutif de la CSN. Entre les congrès, le conseil fédéral agit comme organisme d'orientation. Il est composé de 164 membres dont 44 du bureau confédéral, 52 des fédérations, 62 des conseils centraux et les 6 membres du comité exécutif. Le bureau confédéral est l'organisme de décision et d'exécution composé de 21 délégués des fédérations, 22 des conseils centraux et 6 du comité exécutif. Le comité exécutif de la CSN est composé de 6 membres: le président, trois vice-présidents, le secrétaire général et le trésorier. Ils sont tous élus au congrès.

Services

En plus d'orienter le mouvement et d'aider les syndicats, la CSN offre les principaux services suivants:

- le fonds de défense professionnelle;
- le service d'organisation,
- le service d'éducation;
- le service d'action politique;
- le service d'information et de télécommunication;
- le service des grèves;
- le service de recherche;
- le service de la consommation;
- le service de génie industriel;
- le service juridique,
- le service de la condition féminine;
- la coordination générale des négociations.

Principaux programmes et services en santé et en sécurité

. **Le cours de base en santé-sécurité** Ce cours est donné principalement au niveau des conseils centraux. Des sessions sectorielles ont également été organisées avec référence de contenu

technique du travail.

Dans l'ensemble, les cours formulent la stratégie de la CSN sur les sujets suivants:

- le rôle du comité syndical de santé et de sécurité;
- les droits des travailleurs;
- les étapes de la procédure de défense des accidents;
- le droit de refus;
- le retrait préventif des femmes enceintes;
- la coordination de la stratégie syndicale relative aux problèmes connus dans son milieu de travail.

. **Le comité sur la santé et sur la sécurité du travail** Le mandat de ce comité est de proposer des stratégies en matière de santé et de sécurité, d'élaborer des programmes de formation et de formuler des recommandations à la CSN en ce qui concerne la législation.

. **Le service de génie industriel** Ce service a pour fonction d'entreprendre des recherches en matière de santé et de sécurité, d'organisation du travail et d'évaluation des tâches. Il prépare la documentation, participe à la formation et assiste les fédérations quant à ces questions. Il procède sur demande, avec des instruments de mesure appropriés, à des enquêtes et à des inspections dans les milieux de travail.

En 1982, ce service a adopté une approche sectorielle de la prévention et élaboré les cadres de références techniques nécessaires. Ainsi, trois fédérations (Commerce, Métallurgie ainsi que Papier et forêt) ont institué des cours de formation axés sur les problèmes inhérents à leur vocation industrielle. Un effort concret a également été fourni quant à la prévention médicale et à l'hygiène industrielle.

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD)

Description

Le 17 mai 1972 a lieu une réunion entre 150 responsables de la CSN et trois des cinq membres du conseil d'administration afin d'envisager l'avenir de la CSN. Le 22 mai suivant, 1 450 militants se réunissent et acceptent le principe de la fondation d'une nouvelle centrale. La création de cette nouvelle centrale est l'aboutissement d'un malaise né avec l'arrivée massive au sein de la CSN des employés du secteur public et de l'adoption d'un nouveau projet de société.

La centrale compte aujourd'hui 350 syndicats et quelque 50 000 membres réunis en trois fédérations (Textiles, Vêtements, Mines-Métallurgie et produits chimiques) et en cinq sections professionnelles (Bâtiment et bois, Agro-alimentaire, Commerce, Produits du papier et Services publics et parapublics).

Le congrès se réunit tous les deux ans, tous les syndicats de la centrale y sont représentés. Il détermine les politiques de la centrale et adopte le budget. Entre les congrès, c'est l'assemblée plénière qui détermine les suites à donner aux décisions du congrès.

Le conseil de direction est l'organisme administratif. Il est composé des quatre membres du conseil d'administration, de trois membres des fédérations, de cinq membres de l'ensemble des sections et de neuf membres des régions. Le conseil d'administration quant à lui est composé du président, du vice-président, du secrétaire et du trésorier. Ils sont tous élus au congrès par les membres de tous les syndicats affiliés.

Services

Les principaux services offerts par la CSD sont les suivants:

- les services juridiques,
- les services de conventions collectives,
- le service des grèves;
- le service de recherche;
- le service de formation et d'éducation,
- le service des études de temps et de mouvements,
- le service d'évaluation des tâches,
- le service des lois sociales,
- le service d'organisation du travail,
- le service de santé et de sécurité.

Principaux programmes et services en santé et en sécurité

Le service de santé et de sécurité s'inscrit dans la stratégie de la centrale basée sur le principe "de la qualité de vie au travail" et vise l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce faire, les cours suivants sont offerts et couvrent aussi bien l'aspect juridique de la santé et de la sécurité du travail que les aspects technique et médical.

. **Cours de base** (3 jours) Ce cours vise la compréhension de la législation en ce qui a trait à la santé et à la sécurité du travail au Québec et à son processus de fonctionnement et d'intervention:

- la prévention (risques physiques, chimiques et maladies professionnelles);
- l'indemnisation (réparation) et son processus d'identification administrative;
- la réadaptation et le fonctionnement du service.

Le tout est complété d'une description du rôle des syndicats dans l'amélioration de la santé et de la sécurité du travail suivie des dispositions du règlement 33 (1978) sur les services de premiers secours, la prévention d'urgence suite à un accident, le cadre

juridique du régime de santé et de sécurité du travail au Québec et celui de la prévention (objectifs et mécanismes) et les principaux volets opérationnels de la CSST.

. **Cours sur la santé au travail** (2 jours) L'objectif de ce cours est d'accroître la compréhension des problèmes de santé au travail, afin d'augmenter l'efficacité du travailleur et de préciser le rôle que peut jouer "la médecine du travail".

Les principaux thèmes développés qui sont présentés par un médecin rattaché à une clinique médicale sont les suivants:

- le rôle des principaux intervenants en santé du travail selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail,
- le bruit en tant qu'agent agresseur, son dépistage et son élimination à la source y compris les moyens de protection individuels;
- les maladies du poumon (silicose, amiantose, etc.),
- la prévention et l'ergonomie;
- l'indemnisation d'un accident du travail,
- la réadaptation au travail,
- les intoxications d'origine industrielle;
- des notions médicales en cardiologie, toxicologie, psychiatrie, etc.,
- le rôle d'un agent syndical en médecine du travail.

. **Cours en hygiène industrielle** (3 jours) Ce cours a été préparé en collaboration avec l'APPSST et traite des sujets suivants:

- le bruit,
- les agresseurs chimiques;
- les contraintes thermiques,
- l'éclairage.

Ce cours présente aussi sommairement les structures de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ainsi qu'une méthode d'évalua-

tion du cours.

. **Cours de prévention médicale en usine et d'hygiène alimentaire** Ce cours a été préparé dans le but de diffuser les techniques de premiers soins en milieu de travail et d'amener l'employé à se procurer une nourriture saine et apte à améliorer et à maintenir sa santé.

Enfin, un projet est présentement à l'étude pour établir, compte tenu des besoins sectoriels de chaque unité syndicale, un programme spécifique en santé et en sécurité du travail dans l'entreprise afin de favoriser la création de nouveaux comités paritaires à cet effet.

. **Formation interne** La CSD s'est munie d'éléments fonctionnels administratifs afin de réaliser ses programmes de formation adressés, selon les besoins et les demandes, aux permanents de la centrale ainsi qu'aux représentants syndicaux et aux militants.

A cette fin, la CSD a institué un centre régional d'information et de formation ouvrière dont le rôle est de préparer un programme de santé et de sécurité du travail selon les exigences du milieu désigné.

ASSOCIATION PARITAIRE DE PRÉVENTION POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (APPSST)

Mandat

Suite à la restructuration de l'APPSST en 1983, l'Association a comme mandat général de donner des services d'aide technique à l'identification des problèmes d'hygiène du travail et au contrôle des contaminants. L'Association assure également un service de prêt de documents audio-visuels.

Principaux services

L'Association offre des services d'hygiène du travail, de recherche documentaire et de cinémathèque. Ces services sont offerts aux établissements par l'intermédiaire des associations sectorielles paritaires puis aux établissements qui font une demande paritaire.

Le service d'hygiène industrielle offre l'expertise d'identification, d'évaluation et de contrôle en hygiène industrielle en vue de documenter les risques d'atteinte à la santé et de soumettre des recommandations pour éliminer les dangers à la source ou diminuer les risques d'exposition à certains contaminants.

Le service de recherche documentaire se spécialise dans la documentation reliée à l'hygiène industrielle.

L'APPSST dispose d'un service de cinémathèque: prêt de documents écrits et audio-visuels, leur entretien et leur vérification périodique. L'Association compte 300 exemplaires de documents audio-visuels pour plus de 100 titres.

CENTRE PATRONAL DE SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL DU QUÉBEC

Mandat et objectifs

Le mandat du Centre patronal de santé et sécurité du travail est de diffuser l'information et d'assurer la formation en santé et sécurité du travail dans le milieu patronal en vue de réduire les accidents et les maladies professionnelles.

Les objectifs généraux pour l'année 1983-84 étaient les suivants:
- constitution d'un fichier de personnes ressources;
- élaboration d'une série de capsules documents-références;
- recensement des lois et des divers règlements;
- investigation sur l'utilisation possible de certaines banques de

données de la CSST;
- collecte de dossiers généraux;
- cueillette d'information sur les activités de formation.

Principaux programmes et cours

. Élaboration d'un programme-type de prévention à l'intention des employeurs Application de ce programme-type à des grands secteurs d'activités, identification des personnes-clés dans ce domaine, organisation de sessions de formation sur le programme de prévention.

. Élaboration d'un document-synthèse sur les droits de l'employeur et ses responsabilités Organisation de sessions de formation et préparation de cours pour les entreprises.

. Rencontres d'échange des représentants patronaux des associations sectorielles paritaires formées ou en voie de formation Document et sessions de formation concernant la communication entre les parties patronale et syndicale dans une organisation paritaire et information concernant l'organisation d'une association paritaire.

. Élaboration de documents-synthèses sur des sujets reliés à l'application de la Loi pour les employeurs Organisation de sessions de formation, présentations multiples et mise sur pied de mécanismes d'évaluation des réalisations pour atteindre l'objectif fixé.

. Mise en place de mécanismes de cohésion et de communication au niveau des structures décisionnelles du Centre patornal, des délégués et des divers groupes de clientèle.

Université Laval, Faculté de médecine, Département de médecine sociale et préventive, Programme de maîtrise en médecine expérimentale, champ d'étude et de recherche: épidémiologie, Québec, 1980, 64 p.

ASSOCIATION PARITAIRE POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL, SECTEUR "ADMINISTRATION PROVINCIALE"

Mandat

L'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail, secteur "administration provinciale", conformément à l'article 101 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, doit développer des programmes et des projets dans les domaines suivants: information et formation, conseil aux établissements, recherche et documentation et soutien administratif.

L'association existe depuis novembre 1983 et est fonctionnelle depuis le mois d'avril 1984.

Principaux services

. **Information - formation** L'association publiera un journal pour ses membres et leur fera parvenir des informations en santé et sécurité sous formes d'affiches, dépliants, fiches techniques, etc. Ces documents sont utilisés lors de sessions ou rencontres avec les ministères, organismes ou syndicats qui en ont fait la demande. Elle a aussi produit des documents et cours qui aident à informer et à former ses membres:

- "Le comité de santé et de sécurité": un document d'une quarantaine de pages qui sert d'instrument d'information et de formation pour le comité de santé. Il insiste surtout sur les fonctions que doit exercer le comité;
- "L'enquête accident et l'analyse accident": une session d'une journée qui se donne aux membres des comités de santé;
- "L'analyse sécuritaire de la tâche" et "Les registres des postes de travail et des tâches effectuées": deux cours qui sont aussi dispensés aux membres des comités de santé et de sécurité;
- "Adaptation aux normes": un cours qui s'adresse principalement aux employeurs, mais qui est aussi donné aux membres du comité de

CHAPITRE 17: LES EFFORTS DE RECHERCHE

Recherche et rédaction: Diane Berthelette, IRSST
Claire Lapointe, IRSST

santé;

- Cours de base (tronc commun) pour les membres de l'association qui doivent se rendre sur les chantiers de construction: un cours de 24 heures dont 12 heures obligatoires et 12 heures optionnelles pour satisfaire aux exigences de la Loi;
- "Pour mieux comprendre le programme de prévention" qui s'adresse d'abord à l'employeur mais également aux membres des comités de santé.

. **Conseil aux établissements** L'Association a actuellement trois personnes affectées à ce secteur. Celles-ci répondent aux demandes des ministères et des syndicats pour la mise sur pied des comités de santé et leur donnent des renseignements sur le fonctionnement et les connaissances de base en santé et sécurité. L'Association a aussi entrepris, avec le ministère de l'Énergie et des Ressources, un projet-pilote concernant l'application de la Loi dans les pépinières de ce ministère.

. **Recherche et documentation** L'Association a apporté sa collaboration à la CSST pour la rédaction de la présente monographie, de même qu'à la réalisation de la première étape de l'opération "collecte des données de base en prévention". Coordination des activités reliées à un projet d'étude comparative de la tenue de route de véhicules munis de pneus différents. Étape de consultation auprès de différents intervenants en santé et sécurité au travail préoccupés ou intéressés par le problème des maux de dos chez un groupe de travailleurs dont l'activité principale est la conduite de véhicules motorisés.

BIBLIOGRAPHIE

ALLARD, Denis, Diane DESCHAMPS, Michel LECLERC, DSC-Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont, Rapport de recherche des DSC de la région métropolitaine de Montréal (résumés analytiques), Montréal, juillet 1982, 428 p.

Approvisionnements et services Canada, Programmes et services du gouvernement fédéral. Répertoire 1984, Ottawa, 1984, 570 p.

Association canadienne de normalisation, Rapport annuel 1984, 1984, 17 p.

Association paritaire de prévention pour la santé et la sécurité du travail, Introduction à l'hygiène industrielle, Montréal, janvier 1983, 232 p.

Centrale des syndicats démocratiques, La base des nouveaux syndicalistes québécois, des milieux de travail à réinventer ensemble, Montréal, juin 1982.

_____, Manuel de la santé et de la sécurité au travail, Montréal, 3e édition, février 1980, 83 p.

_____, Rapport du comité ad hoc SAS et du service de formation CSD relatif à la santé et la sécurité du travail, Montréal, juin 1983, 8 p.

Centre patronal de santé et de sécurité du travail du Québec, Résumé des orientations du Centre patronal de santé et de sécurité du

travail du Québec à l'intention de la CSST, Montréal, 1983, 21 p.

Collège d'enseignement général et professionnel de Rimouski, Programme de formation aux fonctions d'urgence en mer, Rimouski, s.d., 12 p.

Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre de la région métropolitaine de Montréal, Structure et fonctions, Montréal, 1984, 14 p.

Commission de la santé et de la sécurité du travail, Rapport annuel 1983. Direction des communications de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, Montréal, 1984, 81 p.

_____, Direction de la réparation, Manuel de la réparation, Montréal, 1982, (pagination discontinue).

Confédération des syndicats nationaux, Principales positions de la CSN sur la santé et la sécurité du travail, Montréal, février 1983, 38 p.

CYR, François et Rémi ROY, Éléments d'histoire de la FTQ, Montréal, Coopératives Albert Saint-Martin, 1981, 205 p.

DIONNE, Danielle, Institut de recherche en santé et en sécurité du travail, Lettre à Raymond Mailhot, Montréal, 7 août 1984, 4 p.

École Polytechnique de Montréal, affiliée à l'Université de Montréal, Annuaire. Cours du Baccalauréat 1984-85, Services pédagogiques de l'École Polytechnique, Montréal, 1984, 93 p.

_____, Annuaire. Études supérieures, Montréal, 1984, 79 p.

École Polytechnique de Montréal, affiliée à l'Université de Montréal, Cours du soir. Certificats et baccalauréats 1984-85, Montréal, 1984, 18 p.

Emploi et Immigration Canada, Accord intergouvernemental relatif au programme national de formation professionnelle avec le gouvernement du Québec, dans Accords fédéraux-provinciaux et fédéraux territoriaux en matière de formation 1982-1985. Programme national de formation. Ottawa, s.d., 51 p.

Fédération des travailleurs du Québec, Guide social du travailleur 1982, Montréal, novembre 1981, 112 p.

_____, Le monde ouvrier, Montréal, numéro spécial pour le 20e anniversaire de la FTQ, Québec, décembre 1977.

_____, Liste des cours qui sont donnés en santé et sécurité, Montréal, Service de la formation de la FTQ, juin 1983, 2 p.

Institut Canadien de recherches sur les pâtes et papiers, Rapport annuel 1983, Montréal, 1984, 25 p.

Institut de recherche en santé et en sécurité du travail du Québec, Rapport annuel 1983, Programme des communications de l'IRSST, Montréal, 1984, 83 p.

Institut national de la recherche scientifique, Rapport annuel 1982-1983, Programme des communications, Montréal, 1984.

McGill University, School of Physical and Occupational Therapy 1984-85, Montréal, 1984, 16 p.

_____, Centre for Continuing Education 1984-1985, Montréal, 1984, 206 p.

McGill University, Faculty of Engineering, 1984-1985, Montréal, 1984, 103 p.

_____, Faculty of Graduate Studies and Research 1984-1985, Montréal 1984, (pagination multiple).

_____, Faculty of Medicine 1984-1985, Montréal, 1984, 40 p.

_____, Institute of Occupational Hygiene, Graduate diploma in Occupational Hygiene, Montréal, s.d., dépliant.

_____, Institut de médecine et de sécurité du travail, Diplôme d'études supérieures en hygiène industrielle, Montréal, s.d., dépliant.

Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, Rapport annuel 1980-1981, Québec, Éditeur officiel, 1982, 82 p.

Ministère des Affaires sociales, Description des exigences du ministère des Affaires sociales concernant un programme intensif de formation en santé et en sécurité du travail, Québec, 1981, 9 p.

_____, Rapport annuel 1982-1983, ministère des Communications, Québec, 1983, 45 p.

Ministère des Communications, Le Guide 1983-1984, Tous les services de l'État Québécois, Québec, ministère des Communications, 1983, 617 p.

_____, Direction générale des publications gouvernementales, Ministère de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu, Rapport annuel 1982-1983, Québec, 1984, 47 p.

Ministère des Communications, Ministère de l'Éducation, Rapport annuel 1982-1983, Québec, ministère des Communications, 1983, 58 p.

Ministère de l'Éducation, Direction générale du développement pédagogique, Annuaire de l'Enseignement secondaire, Cahier 01, 1978-1979, cours de formation générale, Québec, Service général des communications du ministère de l'Éducation, 1978, document n° 16-4006, 155 p.

_____, Annuaire de l'Enseignement secondaire. Cahier 02, 1977-1979, cours de formation professionnelle, Québec. Service général des communications du ministère de l'Éducation, 1977, document n° 16-4001, 299 p.

_____, Guide pédagogique. Primaire et secondaire - Formation personnelle et sociale, Québec, 1984, document n° 16-2707-01, 83 p.

_____, Guide pédagogique. Secondaire. Guide d'évaluation de l'apprentissage cours 210-253. Sécurité générale sur les chantiers de construction. Secteur meuble et construction. Tome II, Québec, Service général des communications du ministère de l'Éducation, 1980, 174 p.

_____, Guide pédagogique. Secondaire. 140-711. Prévention et premniers soins, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1979, document n° 16-4133-03, 33 p.

_____, Guide pédagogique. Secondaire. Économie familiale. Formation générale 2e année, Québec, Direction des communications du ministère de l'Éducation, 1982, document n° 16-4122-01, 199 p.

_____, Guide pédagogique. Service de la santé, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1978, document n° 16-4133-02, 19 p.

Ministère de l'Éducation, Direction générale du développement pédagogique, Meuble et construction, cours 210-253, sécurité générale sur les chantiers de construction, Québec, Éditeur officiel du Québec, mars 1979, document n° 16-4134-00, 14 p.

_____, Programme d'études secondaires, 140-711, Prévention et premiers soins, Québec, Éditeur officiel du Québec, 1980, document n° 16-4133-00, 56 p.

_____, Programme d'études secondaires, Économie familiale, Formation générale 2e année, Québec, Service général des communications du ministère de l'Éducation, 1981, document n° 16-4122, 71 p.

_____, Programme d'études secondaires, Économie familiale, Formation générale 4e et 5e année, Québec, 1982, document n° 16-4123, 88 p.

_____, Programme d'études secondaires, Formation personnelle et sociale, Québec, 1982, 424 p.

_____, Protection et service du bâtiment. Recueil des programmes d'études, Québec, Service des communications du ministère de l'Éducation, 1977, document n° 16-4143, 66 p.

_____, Règlement concernant le régime pédagogique du ministère du Québec, 1981, document n° 16-0062-01, 54 p.

_____, Services de la santé. Guide des stages cliniques, 141-000. Infirmier auxiliaire. Infirmière auxiliaire, Québec, Éditeur officiel, 1978, document n° 16-4133-01, 35 p.

_____, Services de la santé. Recueil des programmes d'études, Québec, Service général des communications du ministère de l'Éducation, 1977, document n° 16-4133, 39 p.

Ministère de l'Éducation, Direction générale de l'éducation des adultes, "Opération sécurité-construction", (1978-1981), Québec, revisé le 3 mars 1983, document n° 38-6056, 101 p.

_____, Répertoire des programmes et du matériel didactique du 1er juillet 1983 au 30 juin 1984, Québec, 1983, document n° 38-1255, 76 p.

_____, Sécurité générale sur les chantiers de construction - Programme et guide du formateur, Québec, 1981, document n° 38-0462, 625 p.

_____, Sécurité générale sur les chantiers de construction, version étudiante, Québec, 1981, document n° 38-0463, 137 p.

_____, Direction générale de l'enseignement collégial, Cahiers de l'enseignement collégial 1983-1986, 2. Description des cours, Québec, 1983, document n° 15-5932, 759 p.

_____, Cahiers de l'enseignement collégial 1984-1985, 1. Description des cours, Québec, 1984, document n° 15-5994, 220 p.

_____, Cahiers de l'enseignement collégial aux adultes, 1983-1984, 1. Renseignements généraux, programmes professionnels, Québec, 1982, document n° 15-5907, (pagination discontinue).

_____, Cahiers de l'enseignement collégial aux adultes, 1983-1984, 2. Description des cours, Québec, 1982, document n° 15-5908, 498 p.

_____, Règlement sur le régime pédagogique du collégial, Québec, 1984, document n° 15-6003, 17 p.

Ministère de l'Éducation, Direction générale de l'enseignement collégial, Répertoire de la coordination des disciplines et des programmes. Comités pédagogiques, 1983-1984, pour l'élaboration et la révision des programmes et des cours, Québec, 1983, 182 p.

_____, Direction générale des réseaux, Enseignement professionnel de niveau secondaire. Prospectus 1984-1985, Québec, 1984, 44 p.

Ministère de l'Éducation du Québec, Éducation préscolaire, primaire, secondaire, Document d'information, Calendrier d'application des nouveaux programmes d'études et liste des guides pédagogiques relatifs à ces nouveaux programmes, Québec, 1984, document n° 16-0071, 38 p.

_____, secteur du préscolaire, primaire, secondaire, Document d'information, Organisation des services éducatifs dispensés à l'éducation préscolaire, au primaire et au secondaire pour l'année scolaire 1983-84, Québec, 1983, document n° 16-0088, 38 p.

Ministère de l'Environnement du Québec, Rapport annuel 1982-83, Québec, Ministère des communications, 1983, 83 p.

Ministère du Travail, Rapport annuel 1982-1983, Québec, Ministère des Communications, 1983, 54 p.

Office des personnes handicapées du Québec, Office des personnes handicapées du Québec, Rapport d'activités 1980-1981 et 1981-1982, Québec, ministère des Communications, 1983, 46 p.

PHAM DANG, Hoa et Jean-Marie LANCE, Les relations entre la CSST et les organismes extérieurs en matière de santé et sécurité du travail, Portrait de la situation, Montréal, Commission de la santé et de la sécurité du travail, 1984, 77 p.

Régie de l'Assurance automobile du Québec, Rapport d'activités 1982-1983, Régie de l'Assurance automobile du Québec. Fonds d'indemnisation automobile du Québec, Québec, Direction des communications, 1983, 77 p.

SAINT-PIERRE, J.A., Association de sécurité des Pâtes et papiers du Québec Inc., Lettre à Raymond Mailhot, Québec, 24 juillet 1984.

Travail Canada, Annuaire de la Direction Sécurité et hygiène au travail, Ottawa, Approvisionnement et services Canada, 1984, document n° L46-1388-84B, dépliant.

_____, Direction de la sécurité et de l'hygiène du travail, Si vous avez un accident, Ottawa, Approvisionnement et services Canada, 1982, 19 p.

_____, Formation syndicale, Ottawa, Approvisionnement et services Canada, 1984, document n° L44-1228/84B, dépliant.

_____, Sécurité et hygiène au travail, Le Rôle de Travail Canada, Ottawa, Approvisionnements et services Canada, 1983, document n° L-31-43/1983, dépliant.

_____, Sécurité et hygiène au travail, Planification de programmes de sécurité, Ottawa, Approvisionnements et services Canada, 1982, document n° L-36-1669-1F, 36 p.

_____, Sécurité et hygiène au travail, Services d'informations, Ottawa, Approvisionnements et services Canada, 1982, document n° L31-1982, dépliant.

TURENNE, Denise, Centre patronal de santé et de sécurité du travail, Lettre à Raymond Mailhot, Montréal, 31 juillet 1984.

Université de Montréal, Direction des Communications, Faculté de médecine, Annuaire 1983-84, Programmes de médecine, administration de la santé, nutrition, orthophonie et audiologie, ergothérapie, physiothérapie, Montréal, 1983, 66 p.

_____, Faculté de médecine, Maîtrise en santé communautaire (santé publique, biométrie, épidémiologie, planification, organisation, administration et évaluation des programmes de santé environnement, Montréal, s.d., dépliant.

_____, Faculté de l'éducation permanente, Annuaire 1984-85, Montréal, 1984, 120 p.

_____, Faculté de l'éducation permanente, Rapport annuel, 1982-1983, Montréal, s.d., 32 p.

_____, Faculté des études supérieures, Programme d'études supérieures en toxicologie, Diplôme en toxicologie, Montréal, 1982, dépliant.

Université de Sherbrooke, Bureau du registraire, Livret d'instruction 1983-84, Sherbrooke, 1982, 16 p.

_____, Faculté de médecine, Programme de diplôme de santé communautaire, 1981-1982, Sherbrooke, 1981, 15 p.

_____, Relations publiques, Programmes d'études et activités éducatives à temps partiel, année universitaire 1984-85, Sherbrooke, 1984, 71 p.

Université du Québec, Vice-présidence à l'enseignement et à la recherche, Annuaire. Université du Québec, 1983-84, Québec, 1983, 1102 p.

Université du Québec à Chicoutimi, Certificat de premier cycle en santé et sécurité du travail, Chicoutimi, 1983, 57 p.

Université du Québec à Rimouski, Certificat de 1er cycle en santé et sécurité du travail, Rimouski, 1983, 14 p.

Université du Québec à Trois-Rivières, Bureau du registraire, Maîtrise en sécurité et hygiène industrielle, Trois-Rivières, 1983, dépliant.

_____, Service des relations publiques et de l'information, Le génie à l'Université du Québec à Trois-Rivières, Trois-Rivières, 1983, 21 p.

Université Laval, Bureau du secrétaire général, Répertoire des cours du 1er cycle, n° 11, 1983-1984, Québec, 1983, 291 p.

_____, Répertoire des cours de 2e et 3e cycle 1983-1984 n° 8, Québec, 1983, 151 p.

_____, Répertoire des programmes de cours du 1er cycle 1983-1984, n° 11, Québec, 1983, pagination discontinue.

_____, Répertoire des programmes des deuxième et troisième cycles 1983-1984, École des gradués, n° 35, Québec, 1983, 223 p.

_____, Faculté de médecine, Département de médecine sociale et préventive, Programme de certificat de 2e cycle en santé au travail, Québec, 1984, s.d., dépliant.

_____, Faculté de médecine, Département de médecine sociale et préventive, Programme de formation spécialisée en santé communautaire, Québec, s.d., 22 p.

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

Ce chapitre vise à décrire les tendances actuelles de la recherche dans le secteur de l'administration publique. Le programme des projets spéciaux s'est adressé à plus de 60 organismes de recherche québécois et internationaux pour colliger les informations relatives aux projets de recherche présentement en cours dans ces secteurs. Une banque de données informatisées (Dialog) et deux répertoires[119] ont également été consultés à ce sujet.

Compte tenu du caractère restreint des renseignements disponibles concernant chacune des études, notre démarche se veut plus descriptive qu'analytique. Nous avons sélectionné uniquement les projets très spécifiques au secteur en termes d'objet de recherche (risque prioritaire ou représentatif du milieu de travail) et de population étudiée (milieux de travail et catégories professionnelles constituant le secteur).

La première section du chapitre porte sur la connaissance du milieu et le développement de méthodes. Nous décrivons cinq études concernant l'évaluation d'un facteur de risque présent en milieu de travail ou le développement d'un appareil de mesure pour des contaminants spécifiques.

Dans la deuxième section, nous présentons 15 projets qui portent

---

119 - Comité international pour la recherche dans le domaine de la prévention des risques professionnels, Bulletin de recherches appliquées à la protection de l'homme au travail, Paris, INRS, 1983, 3 vol., 477 p.

- Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Études et recherches - Programme 1983, Paris, INRS, 1982, 1 vol., 369 p.

sur l'identification des problèmes de santé. Il s'agit d'études épidémiologiques ou toxicologiques concernant les effets sur la santé d'un contaminant spécifique ou d'un ensemble de facteurs de risque auxquels les travailleurs sont exposés.

La troisième section concerne les moyens d'intervention. Il s'agit soit de moyens de protection collective (contrôle à la source des risques ou élaboration de normes ou de règlements relatifs à la conception ou à l'utilisation de l'outillage), soit de moyens de protection individuelle. Les 14 études décrites visent à développer et/ou à évaluer de telles mesures de prévention.

L'annexe regroupe tous les projets pour lesquels nous avons obtenu des informations. Nous avons attribué un numéro de référence à chacun des projets de recherche décrits. Ceci permet, en consultant l'annexe, d'identifier le nom du responsable, le nom du centre de recherche et la date du début de l'étude lorsque ces renseignements sont disponibles. Le lecteur ne retrouve dans le texte que les projets pour lesquels nous avions suffisamment de renseignements.

CONNAISSANCE DU MILIEU ET MISE AU POINT DE MÉTHODES

Une étude (37) concerne l'hydrazine, un contaminant auquel le personnel militaire est exposé. L'objectif est d'évaluer la spécificité et la sensibilité à l'hydrazine d'un nouveau type de spectromètre.

Un projet (5) a trait à la conception d'un appareil de laboratoire, de forme compacte, permettant de produire et de mesurer des concentrations connues de mélanges de gaz toxiques. Ceux-ci sont utilisés pour la calibration et l'évaluation des instruments. L'approche des chercheurs consiste à intégrer, en un seul instrument, des

appareils qui étaient utilisés de façon indépendante jusqu'à présent. L'avantage de cet instrument réside dans le fait que la concentration peut être maintenue constante, quel que soit le débit.

Une étude (17) porte sur la conception et la fabrication d'un dosimètre pour les substances suivantes: hydrazine, diméthyl hydrazine asymétrique et méthyl hydrazine. Il s'agit de sélectionner la membrane semi-perméable et le système détecteur qui, une fois réunis, assureront le maximum de sensibilité et de spécificité.

Un projet (25) tente d'évaluer la capacité d'un spectrophotomètre infra-rouge à déceler les gaz anesthésiques résiduels. Il s'agit de déterminer les limites de détection, la sensibilité et la précision de cet appareil. Les chercheurs considèrent également le mode de présentation des résultats de façon à assurer la facilité d'interprétation de ceux-ci.

Une étude (53) vise à déterminer les caractéristiques physiques et chimiques des brouillards d'huile et des fumées d'hexachloroéthane. Les chercheurs s'intéressent plus spécifiquement aux éléments suivants: 1) les caractéristiques chimiques et la distribution de la taille des particules de fumées d'hexachloroéthane, 2) la variabilité chimique des différents lots de brouillards d'huile utilisés par l'armée et 3) les caractéristiques chimiques et la distribution de la taille des particules des brouillards d'huile en fonction du générateur utilisé (équipement standard de l'armée).

INDENTIFICATION DES PROBLÈMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Deux projets concernent le stress ressenti par les pilotes, résultant de l'accélération d'avions à hautes performances. Une première étude (21) vise à déterminer les différents paramètres (intensité, durée, etc.) de ce stress et à identifier les effets physiolo-

giques et pathologiques qu'il entraîne. Les chercheurs effectueront leur collecte des données chez les pilotes de F-15, F-16 et autres avions à hautes performances lors de l'entraînement au combat aérien. La seconde recherche (42) porte sur le développement d'un outil diagnostique des atteintes cardiaques potentiellement reliées au stress de l'accélération. L'étude repose principalement sur la sélection d'une méthode biochimique pour identifier l'isoenzyme créatine phosphokinase et d'autres indicateurs chimiques d'une lésion du myocarde. La validation de l'instrument diagnostique retenu se fera au moyen de méthodes corrélationnelles.

Une recherche (4) a trait aux effets sur la vision des rayons laser de faible intensité.

Une étude (38) tente de mesurer la prévalence d'altérations des fonctions respiratoires chez les pilotes d'avions à réaction. Les résultats des tests spirométriques de ce groupe sont comparés à ceux d'un groupe contrôle constitué de pilotes d'autres types d'avions militaires. Les résultats montrent une fréquence statistiquement plus élevée chez les pilotes d'avions à réaction. La seconde partie de l'étude comporte une investigation plus poussée de la fonction pulmonaire chez différents sous-groupes d'aviateurs.

Une étude toxicologique (6) concerne deux substances toxiques auxquelles des militaires sont exposés: la cyclotriméthylènetrinitramine (RDX) et la tétraméthylènetétranitramine (HMX). L'étude comporte deux étapes: 1) expériences pour déterminer les voies enzymatiques impliquées dans le métabolisme du RDX et pour décrire le sort de ce dernier dans le foie et 2) expériences de toxicité chronique du HMX chez les rongeurs.

Un projet (24) concerne les plongeurs de la marine. Les objectifs de la recherche sont les suivants: 1) déterminer la prévalence et l'incidence de l'ostéonécrose reliée au dysbarisme et 2) identifier

les caractéristiques d'un environnement hyperbare pouvant contribuer au développement de cette pathologie.

Une étude (48) vise à déterminer la prévalence de pertes auditives chez différentes catégories professionnelles de la marine. On compare les données recueillies (test audiométrique et histoire d'exposition au bruit) à celles d'un groupe contrôle.

Une étude (26) vise à identifier les effets sur la santé d'une exposition à des concentrations élevées de deux types de carburants: les dérivés du pétrole et les dérivés de l'huile de schiste. Il s'agit d'expériences de laboratoire effectuées sur des animaux. Ceux-ci sont exposés, par inhalation, à des vapeurs et à des aérosols des substances étudiées.

Une recherche épidémiologique (46) concerne le personnel de sous-marins nucléaires de la marine. L'objectif de cette étude est de dresser un portrait de l'état de santé de ces travailleurs. Les chercheurs se proposent de déterminer les taux de mortalité et de morbidité spécifiques pour chaque facteur de risque identifié au sein de cette population. Ils tentent également d'établir des relations entre la prévalence des problèmes de santé et les niveaux d'exposition.

Une étude (34) porte sur les effets des micro-ondes sur la barrière sang-cerveau. L'objectif plus spécifique est de déterminer si les modifications du rythme électrique du cerveau induites par les micro-ondes peuvent altérer la barrière sang-cerveau. Aucune précision n'est apportée quant à la nature de ces altérations.

Une recherche épidémiologique (15) vise à décrire l'état de santé des plongeurs de la marine. L'objectif est d'identifier les risques pour la santé spécifiques à l'activité de plongée. Les résultats obtenus sont comparés aux statistiques de santé d'autres

populations. Les données recueillies sont les suivantes: histoire de plongée, histoire médicale, examen physique complet, examens biochimiques et hématologiques, examens radiologiques, électrocardiogramme, examen de la fonction pulmonaire, mesures anthropométriques et test psycho-social.

Une étude toxicologique (1) concerne les plongeurs de la marine. Les chercheurs tentent d'investiguer les éléments suivants: 1) la toxicité chronique d'un faible niveau d'oxygène pulmonaire (ou le rôle de la pression dans l'artère pulmonaire quant au développement d'oedème pulmonaire), 2) les effets, à long terme, de l'exposition à un mélange d'hélium et d'oxygène sur l'alimentation (croissance et besoins alimentaires) et 3) les effets de l'exposition chronique ou intermittente à une pression élevée sur la composition osseuse et le flux sanguin à l'intérieur des os.

Une recherche toxicologique (2) concerne un produit auquel le personnel de la marine est exposé. Il s'agit d'une étude effectuée en laboratoire sur des animaux. Les chercheurs tentent d'identifier les effets du dichloroéthylène sur le foie et le rein, d'en déterminer le métabolisme et ses produits intermédiaires.

Une étude (44) concerne l'exposition de courte durée à des concentrations élevées de gaz libérés lors de l'utilisation d'armes militaires. Il s'agit du monoxyde de carbone, de l'anhydride sulfureux, de l'oxyde d'azote et de l'ammoniac. Les chercheurs procèdent à une revue exhaustive des publications scientifiques sur le sujet. L'objectif est d'identifier tous les effets biologiques possibles, immédiats ou latents, réversibles ou irréversibles.

Un projet (6) a trait à diverses substances utilisées principalement dans la marine. Celles-ci incluent des produits dont le mode d'utilisation est particulier à ce milieu. L'objectif est d'évaluer la toxicité aiguë et chronique des substances concernées. On

étudie l'exposition par contact cutané et par inhalation.

MOYENS D'INTERVENTION

Une étude (10) concerne un large éventail des travailleurs de l'administration publique. L'objectif poursuivi est de réduire les atteintes à la santé (mortalité et morbidité) reliées au travail en augmentant la qualité, la fiabilité et la compatibilité avec la tâche des équipements de protection individuelle.

Un projet (28) porte sur les systèmes militaires d'évasion d'urgence. Les chercheurs tentent de développer des méthodes pour analyser ces systèmes. Ces méthodes pourront être utilisées lors de la conception et de l'évaluation de tels systèmes ou pour l'investigation d'accidents.

Une étude (19) traite des adaptations des sytèmes cardiaque et respiratoire en fonction du niveau d'activité des plongeurs et de la température de l'eau. L'objectif poursuivi est de développer des critères physiologiques (cardio-respiratoires) pour déterminer la performance des appareils respiratoires de plongée. Il s'agit d'expériences de laboratoire sur des sujets humains. Les variables retenues comme critères d'évaluation sont les suivantes: le débit cardiaque, la capacité résiduelle fonctionnelle, le volume courant, le rythme respiratoire, les concentrations de gaz carbonique et d'oxygène dans le sang veineux, la pression artérielle de gaz carbonique, le volume systolique.

Une recherche (58) concerne les effets des rayons laser sur l'oeil. Les chercheurs s'intéressent aux effets électrophysiologiques, aigus ou chroniques, de ce type de radiations sur la fonction visuelle. Ils se proposent également d'évaluer la fiabilité et l'efficacité des équipements de protection ainsi que leur compatibilité

avec les opérations effectuées par les aviateurs militaires.

Un projet (43) concerne l'évaluation, en situation de vol, du système de survie pour les aviateurs de l'armée. Cette évaluation s'appuie sur des critères physiologiques. Les chercheurs mesurent les différents paramètres retenus sur les membres de l'équipage dans les conditions de vol. L'objectif est d'évaluer les critères de conception du système de survie.

Une étude (57) vise à diminuer les risques d'atteintes à la santé lors de l'utilisation du système d'éjection par les membres d'équipage des avions. On procède à la détermination des forces aérodynamiques agissant sur les membres de l'aviateur lors de son éjection, alors que l'avion se déplace à des vitesses transoniques ou supersoniques. Cette investigation permettra d'établir des critères de conception pour ces appareils.

Une recherche (36) porte sur la définition des limites acceptables de charge statique de travail sous l'eau. La démarche consiste à mesurer, pour différentes profondeurs de travail, les paramètres physiologiques suivants: ventilation par minute, volume courant, capacité vitale, rythme cardiaque, ECG, pression oesophagienne et concentrations veineuses de lactate (après le travail).

Une étude toxicologique (52) concerne des substances telles que: cyclotriméthylènetrinitramine (RDX), cyclotétraméthylène tétranitramine (HMX), diméthylnitramine (DMNA), qui sont utilisées ou produites par la marine. La toxicité de ces produits est évaluée chez des animaux, sous des conditions similaires aux expositions humaines prévues. Cette approche permet aux chercheurs de formuler des recommandations quant aux limites d'exposition acceptables pour ces substances.

Une recherche (41) porte sur le problème d'interférence entre le

bruit ambiant et les signaux sonores. L'objectif poursuivi est d'éliminer l'influence des bruits ambiants sur les signaux sonores. Les chercheurs procèdent à l'évaluation des appareils de communication disponibles actuellement quant à leur capacité à annuler les bruits ambiants. Ils vérifient également leur compatibilité avec les opérations militaires.

Un projet (54) a pour objectif de définir des standards pour des expositions au bruit d'une durée supérieure ou égale à 16 heures. Il s'agit d'une étude expérimentale effectuée sur des sujets humains. L'approche consiste à mesurer les pertes d'audition temporaires produites par des expositions de longue durée à de faibles niveaux acoustiques. On peut alors procéder à l'analyse de courbes de récupération auditive.

Une recherche (9) vise à établir des critères valides pour évaluer et prévenir le risque d'atteinte auditive chez le personnel de l'armée exposé à un bruit continu. Les expériences impliquent des mesures sur des animaux (procédures comportementales, histologiques et électrophysiologiques) et sur des sujets humains (procédures audiométriques et psychophysiques).

Une étude (40) porte sur les mécanismes physiologiques qui contrôlent le volume et la concentration des liquides corporels, en régularisant le transport de l'eau et des sels à travers le rein et l'intestin. Les chercheurs tentent d'identifier les effets liés aux aspects suivants: 1) différentes pressions d'oxygène et de gaz carbonique et concentration gazeuse du sang sur la circulation sanguine intestinale et le transport, 2) différentes températures et pression hydrostatique sur la réponse rénale à l'hormone antidiurétique. Cette information est importante pour prévenir la déshydratation et les changements de concentration d'électrolytes reliés au stress.

Une étude (14) porte sur le développement d'un manuel de laboratoire à l'intention des opérateurs affectés aux usines de traitement de l'eau. L'objectif est de prévenir les risques pour la santé et la sécurité, reliés à des manipulations inadéquates et dangereuses de réactifs chimiques, et à l'utilisation inappropriée de l'équipement de laboratoire.

Un projet (20) a trait à la mesure du bruit à l'intérieur des bateaux. Les objectifs poursuivis sont les suivants: 1) établir des méthodes de mesure et des critères pour limiter ce bruit; 2) concevoir des équipements de bateau dont le niveau de bruit est acceptable.

CONCLUSION

Considérant l'ensemble des projets de recherche inclus dans l'annexe, nous avons tenté d'identifier les principales tendances de la recherche dans ce secteur.

Les catégories déterminant chacune des sections du chapitre sont les suivantes: connaissance du milieu et mise au point de méthodes, identification des problèmes de santé et de sécurité et développement de moyens d'intervention. Cette dernière catégorie regroupe le plus grand nombre de projets (24). L'identification des problèmes inclut 23 études, alors que la dernière catégorie en compte 10, dont 4 traitent de l'évaluation et du développement de méthodes. Deux études ont été négligées faute d'information suffisante.

En répartissant l'ensemble des projets selon les quatre catégories habituelles de risques pour la santé, nous constatons que les risques les plus fréquemment étudiés sont, en ordre décroissant: 1) physiques; 2) chimiques et 3) ergonomiques. Aucun projet ne porte

sur les risques biologiques. Les risques liés à la sécurité viennent au dernier rang. Nous remarquons également que la majorité des études ayant trait aux risques physiques concernent le bruit (7 projets) et les radiations (6 projets) sur un total de 16. De plus, près de la moitié des recherches portant sur les risques chimiques sont orientées vers le développement de méthodes ou instruments de mesure. Dans ce secteur, les projets traitant de la sécurité concernent la prévention des risques plutôt que l'analyse des accidents. Les cinq études identifiées portent sur les moyens de prévention collective ou individuelle. Enfin, 11 projets ont été négligés faute d'information suffisante (5 études) ou parce qu'ils considéraient plus d'une catégorie de facteurs de risque (6 études).

LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE

N°	NOM DU RESPONSABLE	TITRE DE LA RECHERCHE	ÉTABLISSEMENT	DÉBUT
1	Akers, T.K. Zogg, C.A.	Navy environment biomedical effects of long-term exposure to simulated deep ocean environments.	University of North Dakota, School of Medicine, Dept. of Physiology and Pharmacology	1968
2	Andersen, M.E. Jenkins, L.J.	Applied toxicology of unsaturated chlorinated hydrocarbon contaminants found in various naval operational environments.	U.S. Dept. of Defense, Navy Naval Medical Research Inst., Inst. Toxicology	1973
3	Bauer, H.	État de santé des travailleurs de services de nettoiement urbain (balayeurs).	Landesinstitut Für Arbeitsmedizin. Allemagne Fédérale	-
4	Beatrice, E.S. Zwick, H.	Biological investigation in prediction and protection against coherent radiation.	U.S. Dept. of Defense, Army Medical Research and Development, Command Letterman Army Inst.	1974
5	Bell, K.E.	Calibration gas production and delivery system.	Zeel Inc. Pittsburgh, Pennsylvania	1977
6	Bradley, S.L. French, J.E.	Evaluation of toxic substances.	U.S. Dept. of Defense, Defense Nuclear Agency Armed Forces, Radiobiology Research Institute	1976
7	Brown, C.C. Faner, D.H.	Effect of weapons radiation in aircrew task performance.	U.S. Dept. of Defense, Air Force	1972
8	Bunnage, D.	Étude du fonctionnement et de l'efficacité des organismes de sécurité du travail et des services sociaux.	Socialforsknings-instituttet, Département de Médecine sociale et conditions de travail. Danemark	-
9	Burdick, C.K. Patterson, J.H.	Military acoustic hazards - mechanisms of hearing loss.	U.S. Dept. of Defense, Army Medical Research and Development, Command Aeromedical Research Lab.	1976
10	Cambell, D.	Safety equipment section, testing and certification.	U.S. Dept. of Health and Human Services, Public Health Service Center for Disease Control, National Inst. for Occupational Safety and Health, Division of Safety Research	1972
11	Camp. R.T.	Medically significant problems of voice communication systems.	U.S. Dept. of Defense, Army Medical Research and Development, Command Bioacoustic Div.	1976
12	Chevalier, P.A.; Greenleaf, J.F.	Protection of the cardiopulmonary system against the injurious effects of acceleration.	University of Minnesota, Mayo Graduate School of Medicine	1971
13	Claesson, B.	Conditions de travail dans les prisons.	Arbetarskyddsfonden, Statshälsan Huvudkontoret. Suède	-
14	Clark, D.W.	A simplified laboratory training manual for water and wastewater treatment plant operators.	University of New Mexico, Graduate School University Hill N.E.	1980
15	Dembert, M.L.; Mooney, L.W.	An epidemiological study of the health of 200 U.S. navy divers.	U.S. Dept. of Defense, Navy Naval Submarine Medical Research Lab., Naval Environmental Medicine Dept.	1980
16	Dulberg, C.	Étude des troubles de la fertilité et de la gestation chez les femmes travaillant sur terminaux à écran de visualisation (étude des grappes signalées, étude cas-témoins).	Université d'Ottawa, Département d'épidémiologie et de médecine communautaire	-
17	Elersick, R.	Feasibility of dosimeter for amine based fuels exposure.	Abcor Inc.	1977

LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE (suite)

N°	NOM DU RESPONSABLE	TITRE DE LA RECHERCHE	ÉTABLISSEMENT	DÉBUT
18	Fadl, S.; Sterling, E.	Établissement d'un document de référence sur la pollution par l'anhydryde carbonique et la vapeur d'eau dans les locaux et sur la possibilité d'utiliser la mesure des concentrations de ces produits pour l'évaluation de l'efficacité de la ventilation dans les édifices publics climatisés.	Université Simon Fraser	-
19	Farhi, L.E.; Mutalon, S.V.	Navy environment: cardiopulmonary readjustments in divers at different work rates and water temperature levels.	State University of New York, Health Science Center at Buffalo School of Medicine, Dept. of Physiology	1978
20	Gales, R.S.; Lambert, D.R.	Airborne noise criteria for ships and submarines.	U.S. Dept. of Defense, Navy Naval Ocean Systems Center, Biosciences Dept.	1960
21	Gillingham, K.K.; Whinnery, J.	G-related pathology in AF personnel exposed to high-G-stress.	U.S. Dept. of Defense, Air Force School of Aerospace Medicine	1977
22	Goransson, I.	Conditions de travail des travailleurs sociaux.	Arbetarskiddsfonden, Stockholms Universitet. Psychologiska institutionen	-
23	Gunderson, E.K.; Pugh, W.M.	Effects of organizational stress on health and personnel effectiveness.	U.S. Dept. of Defense, Navy Naval Health Research Center, Environmental and Social Medicine Div.	1972
24	Harvey, C.A.; Sphar, R.L.	Dysbaric osteonecrosis in divers.	U.S. Department of Defense, Navy Naval Submarine Medical Research Lab.	1965
25	Ikels, K.G.	Evaluation of the aboca as a waste anesthetic gas monitor.	U.S. Dept. of Defense, Air Force School of Aerospace Medicine	1977
26	Jenkins, L.J.; Cowan, M.J.	Comparative inhalation toxicity of shales-derived hydrocarbon fuels of naval interest.	U.S. Dept. of Defense, Navy Naval Medical Research Inst. Toxicology Detachment	1976
27	Jenkins, L.J.; Cowan, M.J.	Toxicity evaluation and validation of exposure guidelines for use in naval operational environments.	U.S. Dept. of Defense, Navy Naval Medical Research Inst. Toxicology Detachment	1978
28	Jines, L.A.	Emergency crew escape system design and performance assessment.	U.S. Dept. of Defense, Air Force Flight Dynamic Lab.	1975
29	Kilbom, Aa.	Aptitude physique des pompiers. Examen systématique des pompiers de la région de Stockholm.	Service de physiologie du travail de Solna. Section Études cliniques. Suède	-
30	Kilbom, Aa.	Étude de la force musculaire chez les sapeurs-pompiers.	Service de physiologie du travail de Solna. Section Études cliniques. Suède	-
31	Knave, B.	Ergonomie de la vision et codage vidéo informatisé dans les bureaux de poste.	Service médical de Solna. Section de neurologie professionnelle. Suède	-
32	Larsen, L.E.; Jacobi, J.H.	Biological interactions with and hazards of microwave radiation.	U.S. Dept. of Defense, Army Medical Research and Development, Command Neuropsychiatry Division	1971
33	Liljeqvist, L.E.	Conditions de travail du personnel administratif civil des armées.	Arbetarskyddsfonden. Organisationsmiljö handelsbolag. Suède	-
34	Lin, J.C.; Noonan, S.M.	Navy environment: mechanisms of microwave-induced blood-brain barrier alterations.	Wayne State University, School of Engineering, Dept. of Electrical Engineering	1978

LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE (suite)

N°	NOM DU RESPONSABLE	TITRE DE LA RECHERCHE	ÉTABLISSEMENT	DÉBUT
35	Lindholm, E.; Parkinson, S.	Attention and task complexity as indicated by physiological indices.	Arizona State University, School of Liberal Arts, Dept. of Phychology	1977
36	Lundgren, C.	Exercise tolerance of divers working at different dive depths.	State University of New York, Health Science Center at Buffalo School of Medicine, Dept. of Psysiology	1978
37	Luskus, L.	Hydrasine instrumentation.	U.S. Dept. of Defense, Air Force School of Aerospace Medicine	1977
38	MacIntyre, N.R.; Mitchell, R.E.	Long term pulmonary effects of military aviation.	U.S. Dept. of Defense, Navy Naval Aerospace	1973
39	Mäkinen, H.	Sécurité et confort des vêtements de protection destinés aux pompiers.	Työterveyslaitos, Finlande	-
40	Mailman, D.S.	Navy environment: regulation of salt and water transport in the body as related to naval personnel operating under stressful conditions.	University of Houston, School of Arts and Sciences, Dept. of Biology	1968
41	McKinley, R.; Johnston, E.	Hearing risk due to communication signals.	U.S. Dept. of Defense, Air Force Aerospace Medical Research Lab.	1977
42	McLerran, C.J.	Techniques for assessing G-related pathology in pilots of high-performance aircraft.	Technology Inc.	1978
43	Merrifield, J.T.; Reid, D.H.	Inflight physiological monitoring/ life support equipment testing.	U.S. Dept. of Defense, Air Force School of Aerospace Medicine	1977
44	Morton, J.D.; Gray, A.P.	Biologic effects of short, high-level exposure to gases.	Enviro Control Inc.	1979
45	Olson, K.M.	Biomedical evaluation of quality criteria for breathing gases and cabins atmospheres.	U.S. Dept. of Defense, Air Force School of Aerospace Medicine	1976
46	Ostfeld, A.; D'Atri, D.A.	Health and longevity in relationship to occupational exposure in the naval submarine environment.	Yale University, School of Medicine, Dept. of Epidemiology and Public Health	1979
47	Raus, J.; Ohl, B. et Rohmert, W.	Travail de nuit et travail par équipes chez les policiers et les pompiers.	Technische Hochschule Darmstadt. Institut für Arbeitswissenschaft. Allemagne Fédérale	-
48	Robertson, R.M.; Page, J.C.	The prevalence of hearing loss among various navy rated personnel.	U.S. Dept. of Defense, Navy Naval Aerospace Medical Research Lab.	1973
49	Sampson, J.B.; Kowal, D.M.	Development of survey methodology for analysis of environmental medical illness and risk.	U.S. Dept. of Defense, Army medical Research and Development, Command Research Inst. of Environmental Medicine	1978
50	Sampson, J.B.; Kowal, D.M.	Survey analysis of environmental medical symptoms and risk in army personnel.	U.S. Dept. of Defense, Army Medical Research and Development, Command Research Inst. of Environmental Medicine	1979
51	Schaffert, E.	Réduction du bruit émis par des machines de bureau (photocopieuses notamment).	Forschungskuratorium Maschinenbau e.V. Allemagne Fédérale	-
52	Schneider, N.R.	Toxicology of RDX and other military environmental contaminants in animal models of human populations	U.S. Dept. of Defense, Navy Medical Research Inst. Toxicology Div.	1972
53	Shelson, A.; Katz, S.	Chemical characterisation of military smokes.	IIT Research Inst.	1978

LISTE DES PROJETS DE RECHERCHE (suite)

N°	NOM DU RESPONSABLE	TITRE DE LA RECHERCHE	ÉTABLISSEMENT	DÉBUT
53	Stephenson, M.R.; Johnson, D.L.	Effects of long duration noise exposure on human auditory processes.	U.S. Dept. of Defense, Air Force Aerospace Medical Research Labs.	1976
55	Sterling, E.; Wallersteiner, U. et Smith, T.J.	Relations entre la pollution à l'intérieur des locaux et les troubles signalés par les employés de bureau.	Université Simon Fraser, Département de cinésiologie	-
56	Sterling, T.D.; Sterling, E. Ward, H.D.	Effets pathologiques de la pollution à l'intérieur des locaux et de l'utilisation de terminaux à écran de visualisation sur les employés de bureau.	Université Simon Fraser, Département d'informatique. Département de cinésiologie	-
57	White, B.J.	Aerodynamic properties of ejecting crewman.	U.S. Dept. of Defense, Air Force Flight Dynamics Lab.	1977
58	Zuclich, J.	Research on the ocular effects of laser radiation.	Technology Inc. U.S.A.	1980
59	—	Safety of wire ropes, fittings and accessories.	Mechanical Engineering Section, RLSD. Field Engineering Section, RLSD Sheffield	-

CHAPITRE 18: LA LÉGISLATION PERTINENTE

Recherche et rédaction: Sylvain Gadoury, CSST
Yves Tremblay, CSST

Le présent chapitre a pour objet de décrire sommairement la législation en matière de santé et de sécurité du travail au Québec. Mais, au fait, qu'entend-on par "législation"?

Le législation se compose d'un ensemble de normes de conduite auxquelles doivent se conformer tous les citoyens ou certaines catégories d'entre eux. Ces normes peuvent exister sous forme de lois ou de règlements.

D'une façon générale, on peut définir la loi comme étant une règle à caractère obligatoire par laquelle l'État délimite les droits et les obligations des citoyens dans un domaine particulier. Les lois sont adoptées soit par le Parlement canadien soit par les législatures provinciales, comme l'Assemblée nationale du Québec.

A l'intérieur même de la loi, le législateur veille également à déléguer soit au Conseil des ministres soit à un ministre en particulier, ou encore, à l'organisme responsable de l'application de la loi, le pouvoir d'adopter une législation subordonnée appelée "règlement". Le règlement vise essentiellement à établir des normes à caractère général et impersonnel d'application de la loi. Ces normes ont un caractère obligatoire comme la loi.

Il est à noter que rien dans le présent chapitre ne doit être lu ou interprété comme soustrayant ou assujettissant une personne à l'application d'une loi ou d'un règlement donné, ces questions relevant plutôt de la compétence de nos tribunaux.

Voyons maintenant quelle est, en matière de santé et de sécurité du travail, la législation québécoise applicable au 1er juillet 1984.

LA LÉGISLATION QUÉBÉCOISE

LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q., chap. S-2.1)

Cette loi, sanctionnée le 21 décembre 1979, a pour objet d'établir les mécanismes de participation des travailleurs et des employeurs à l'élimination à la source des causes d'accident du travail et de maladies professionnelles.

Elle établit à cet effet les droits et les obligations des travailleurs, employeurs, propriétaires et fournisseurs qui y sont assujettis.

Elle reconnaît au travailleur le droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique, et lui assure en particulier le droit de refuser d'exécuter un travail lorsqu'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique, ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger, à moins que le refus d'exécuter ce travail mette en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou que les conditions d'exécution de ce travail soient normales dans le genre de travail qu'il exerce.

La loi assure au travailleur le droit au retrait préventif lorsque l'exposition à un contaminant comporte pour lui des dangers, eu égard au fait que sa santé présente des signes d'altération.

La loi assure à la travailleuse enceinte le droit de bénéficier d'un retrait préventif lorsque les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou pour elle-même en raison de son état de grossesse. De même, la travailleuse

peut bénéficier d'un retrait préventif si les conditions de son travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

Elle prévoit qu'un ou plusieurs comités de santé et de sécurité peuvent être formés au sein de certaines catégories d'établissements, en détermine la composition et précise le mode de désignation de ses membres, ses fonctions et la fréquence de ses réunions. Elle prévoit qu'un représentant à la prévention peut être désigné parmi les travailleurs de certaines catégories d'établissements et elle en détermine les fonctions.

Cette loi permet la création d'associations sectorielles paritaires dont l'objectif est de fournir aux employeurs et aux travailleurs des secteurs d'activité qu'elles représentent des services de formation, d'information, de recherche et de conseil en matière de santé et de sécurité du travail.

Elle confie au réseau public l'organisation et la dispensation des services de santé sur les lieux de travail. Elle précise les fonctions de l'employeur, du comité de santé et de sécurité, du département de santé communautaire, du centre hospitalier, du ministre des Affaires sociales et de la Commission de la santé et de la sécurité du travail dans l'élaboration et l'application des programmes de santé. Elle détermine le mode de nomination du médecin responsable des services de santé auprès d'un établissement et le contenu du programme de santé spécifique à un établissement. Elle prévoit que les services de santé qui existaient le 20 juin 1979 peuvent être reconnus par le centre hospitalier dans la mesure où ils sont équivalents aux services de santé prévus par la loi.

La loi institue un nouvel organisme, la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, qui remplace la Commission des accidents du travail du Québec et assume la responsabilité de la mise en oeuvre du régime de santé et de sécurité du travail. Elle dote cette Commission d'un conseil d'administration où sont représentés en nombre égal les travailleurs et les employeurs et lui accorde les divers pouvoirs réglementaires requis pour l'exercice de ses fonctions.

Elle prévoit la nomination d'inspecteurs chargés de s'assurer du respect de la loi. Le coût des inspections est assumé par le gouvernement.

Tout en étant assujetti aux autres dispositions de la loi, le secteur de la construction fait l'objet de dispositions particulières pour prévoir notamment les obligations du maître d'oeuvre et des employeurs, la formation, la composition et les fonctions du comité de chantier, la désignation d'un représentant à la prévention, les conditions particulières en matière d'inspection et les règles applicables aux chantiers de construction de grande importance.

La loi établit des recours pour le travailleur qui croit avoir illégalement fait l'objet d'une mise à pied, d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement ou d'une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice d'un droit ou d'une fonction que lui reconnaît la loi.

Elle établit en outre, les sanctions pénales applicables en cas d'infraction à la loi et accorde un pouvoir d'ordonnance au Tribunal du travail.

Elle assure enfin la transition par rapport aux lois et règlements actuels et prévoit que le ministre responsable de l'application de la loi est désigné par le gouvernement.

Au sujet de la transition, précisons que la loi prévoit que les règlements adoptés en vertu de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux (L.R.Q., chap. E-15, remplacée par l'article 285 de la présente loi) ainsi que certains règlements adoptés en vertu de la Loi sur les mines (L.R.Q., chap. M-13), de la Loi sur la protection de la santé publique (L.R.Q., chap. P-35) et de la Loi sur la qualité de l'environnement (L.R.Q., chap. Q-2) demeurent en vigueur dans la mesure où ils sont conciliables avec la présente loi, jusqu'à ce qu'ils soient modifiés, remplacés ou abrogés par un règlement adopté en vertu de la présente loi. Ces règlements constituent alors des règlements adoptés en vertu de la présente loi (art. 286, 294, 300 et 310).

LES RÈGLEMENTS ADOPTÉS EN VERTU DES LOIS DU QUÉBEC

Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r.2)

Ce règlement détermine simplement la forme et la teneur du certificat délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, le retrait lui-même étant régi par les articles 40 à 48 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Règlement sur les chantiers maritimes (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r.4)

Ce règlement oblige tout propriétaire de chantier maritime à nettoyer la surface interne des navires ayant transporté du pétrole ou toute autre substance susceptible de développer des gaz explosifs avant d'y effectuer des réparations en cale sèche.

Ce nettoyage est fait sous la surveillance d'un chimiste et un certificat est émis pour attester de sa conformité. Ce règlement précise également comment disposer des résidus ainsi retirés.

Code de sécurité pour l'industrie du bois ouvré (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 5)

Ce règlement détermine les meilleures pratiques de sécurité pour l'installation, le fonctionnement et l'entretien des machines à travailler le bois, y compris la tonnellerie et la fabrication du placage. Il traite principalement des opérations dangereuses sur les machines à travailler le bois. Il ne s'applique pas aux scieries ni au travail du bois en forêt.

Règlement sur les établissements industriels (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 8)

Ce règlement vise globalement à contrôler les maladies professionnelles au moyen d'examens de santé et d'autres mesures de surveillance médicale. Des mesures spéciales sont prévues dans le cas des industries où l'on retrouve des poussières dangereuses pour la santé, des poisons industriels, du benzol et ses dérivés ou du plomb et ses composés.

De plus, ce règlement crée l'obligation à tout médecin de déclarer à la Commission les cas de maladies professionnelles qu'il rencontre, dont les cas d'intoxication à divers contaminants.

Règlement sur les établissements industriels et commerciaux (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 9)

Ce règlement prescrit des normes générales de santé et de sécurité applicables aux établissements. Le champ d'application de ce règlement est très vaste et englobe principalement l'état des lieux de travail, les moyens d'évacuation et de protection contre l'incendie, les qualités de l'environnement de travail quant à la ventilation, à l'éclairage, au bruit et aux vibrations, les précautions à prendre contre les dangers des machines, les qualités de l'outillage à main et de l'outillage portatif à moteur, la manutention et le transport du matériel, les travaux d'entretien et de réparation ainsi que les travaux dangereux, le contrôle des subs-

tances et des radiations dangereuses, l'hygiène et le bien-être général des travailleurs, les équipements de protection individuelle ainsi que les qualités des véhicules servant à transporter des travailleurs. Ce règlement prévoit également qu'une déclaration doit être faite à la Commission en cas d'accident et que l'examen médical d'un travailleur peut être exigé par le Service d'inspection.

De plus, ce règlement prévoit la formation de comités de sécurité, lesquels sont devenus des comités de santé et de sécurité en vertu de l'article 327 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.

Règlement sur la manutention et l'usage des explosifs (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 11)

Ce règlement prescrit les normes de sécurité relatives à la manutention et à l'usage des explosifs sur un lieu de travail autre qu'un chantier de construction. Ces normes visent le transport et l'entreposage des explosifs, le forage, le chargement et la mise à feu.

Il prévoit également la procédure à suivre en ce qui a trait aux ratés et à la certification des boutefeux.

Règlement sur la protection des ouvriers travaillant avec de l'air comprimé (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 14)

Ce règlement prescrit les normes de sécurité à respecter lors de l'exécution de travaux dans l'air comprimé sur un lieu de travail autre qu'un chantier de construction.

Ces normes visent les heures de travail et de repos, l'alimentation d'air, les écluses d'air et les chambres de travail, les manomètres, l'éclairage, les salles de toilette ou de repos ainsi que les soins médicaux à prodiguer aux travailleurs.

Règlement sur la qualité du milieu de travail (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 15, modifié par le Décret 576-82 du 10 mars 1982

Ce règlement général a pour objet de régir la présence de poussières, de gaz, de fumées, de vapeurs et de brouillards, l'éclairage, la température, l'humidité, les contraintes thermiques, le bruit, les installations sanitaires, la ventilation, l'hygiène, la salubrité et la propreté dans les établissements en vue d'assurer la qualité du milieu de travail et de protéger la vie et la santé des travailleurs.

Règlement sur les travaux exécutés dans le voisinage des lignes électriques (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 21)

Ce règlement crée l'interdiction d'exécuter certains travaux à une distance inférieure à celles prévues dans ce règlement et précise qu'une pancarte indicatrice du danger des lignes électriques doit être installée auprès de certaines machines situées près de ces lignes.

Règlement sur l'utilisation des pistolets de scellement (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 23)

Ce règlement, en plus de prescrire qu'un pistolet de scellement doit être conforme à la norme CSA 2166-1966, régit l'utilisation de ces pistolets quant aux utilisateurs, aux cartouches et projectiles, aux distances minimales de tir, aux incidents de tir, aux risques d'explosion, à l'entretien, au remisage, aux défectuosités, à la location et aux précautions spéciales.

Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment (Décret 912-84 du 11 avril 1984 et errata à la G.O.Q. du 13 juin 1984, page 2359)

Ce règlement, adopté conjointement par la Commission de la santé et de la sécurité du travail et le ministère de l'Habitation et de la Protection du consommateur remplace, pour les bâtiments dont la construction débute après le 25 mai 1984, y compris les transformations ou additions exécutées sur un bâtiment après cette date, le

Code du bâtiment du Québec (R.R.Q., 1981, chap. S-3, r. 2 et modifications).

Ce règlement adopte avec certaines modifications le Code National du Bâtiment qui touche essentiellement les exigences minimales de sécurité, de solidité, d'hygiène et de protection contre les incendies dans les bâtiments qui entrent dans son champ d'application.

Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins (Décret 1922-84 du 22 août 1984)

Ce règlement, en vigueur depuis le 22 septembre 1984, remplace le Règlement sur les services de premiers secours (R.R.Q., 1981, chap. A-3, r. 12).

Il prévoit que l'employeur dans un établissement et le maître d'oeuvre sur un chantier de construction doivent assurer la présence d'un nombre déterminé de secouristes et de trousses. Le contenu de la trousse est défini et varie en fonction de l'usage auquel elle est destinée. De plus, il est prévu un système de communication avec les services d'urgence et un affichage permettant de localiser ce système ainsi que les trousses. Ce règlement prévoit également que certains lieux de travail doivent être munis d'un local à l'usage du secouriste et l'équipement minimal de ce local est précisé.

Il prévoit également que certains établissements ou chantiers de construction doivent être munis d'un service de premiers soins comprenant une infirmière ou infirmier ainsi qu'une salle de premiers soins dont le contenu minimal est défini. De plus, un registre des premiers secours ainsi qu'un registre des premiers soins est prévu.

Règlement sur les ascenseurs, monte-charge, petits monte-charge, escaliers roulants et tapis roulants (R.R.Q., 1981, chap. S-3, r. 1)

Ce règlement, adopté à l'origine conjointement en vertu de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux (L.R.Q., chap. E-15, remplacée par L.R.Q., chap. S-2.1) et de la Loi sur la sécurité dans les édifices publics (L.R.Q., chap. S-3), contient des dispositions relatives à la santé et la sécurité du travail.

Ce règlement prescrit les normes de sécurité relatives à la construction d'un puits d'ascenseur ou de monte-charge, à la salle des machines, à la fosse d'ascenseur ou de monte-charge, à la protection des accès au palier, au rail-guide, au support, à l'attache, à la butée et à l'amortisseur de cabine ou de contrepoids, à l'étrier, à la plate-forme, à la porte et à la paroi de cabines, au parachute de cabine et de contrepoids et au régulateur de vitesse, aux machines d'entraînement, poulies et câbles, au monte-charge de trottoir, aux escaliers roulants et contient des prescriptions supplémentaires pour ascenseurs ou monte-charge hydrauliques.

Code du bâtiment (R.R.Q., 1981, chap. S-3, r. 2)

Ce règlement, adopté à l'origine conjointement en vertu de la Loi sur les établissements industriels et commerciaux (L.R.Q., chap. E-15, remplacée par L.R.Q., chap. S-2.1) et de la Loi sur la sécurité dans les édifices publics (L.R.Q., chap. S-3), contient des dispositions intéressant indirectement la santé et la sécurité du travail.

Ce règlement touche essentiellement les exigences minimales de sécurité, de solidité, d'hygiène et de protection contre les incendies dans les bâtiments qui entrent dans son champ d'application, ce qui exclut notamment les établissements visés par le Règlement sur l'application d'un Code du bâtiment.

LA LÉGISLATION FÉDÉRALE

LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (S.R.C. 1970, chap. L-1 et modifications)

Les principales dispositions législatives adoptées par le Parlement du Canada en matière de santé et de sécurité du travail sont contenues dans la Partie IV du Code canadien du travail intitulée "Hygiène et sécurité professionnelle".

Sous réserve de toute autre loi du Parlement du Canada et des règlements adoptés sous son régime, les dispositions de la Partie IV du Code canadien du travail s'appliquent à toute entreprise fédérale au sens où l'entend l'article 2 du Code, de même qu'à toute corporation établie pour remplir une fonction ou une attribution pour le compte du gouvernement du Canada autre qu'une corporation qui est un ministère ou un département au sens de la Loi sur l'administration financière (S.R.C. 1970, c. F-10).

LA LOI SUR L'ADMINISTRATION FINANCIÈRE (S.R.C. 1970, chap. F-10)

Conformément à l'article 7 (1) g) de la Loi sur l'administration financière, il appartient au Conseil du Trésor d'établir des normes régissant les conditions physiques de travail, d'hygiène et de sécurité en ce qui concerne les personnes employées dans la Fonction publique et d'en prévoir l'application. L'ensemble des normes ainsi élaborées par le Conseil du Trésor est regroupé dans le Manuel de l'hygiène et de la sécurité professionnelle. Généralement, ces normes reprennent essentiellement les dispositions contenues dans la partie IV du Code canadien du travail ainsi que les dispositions réglementaires adoptées sous son régime.

Manuel de l'hygiène et de la sécurité professionnellle (3e éd.)
Le manuel de l'hygiène et de la sécurité professionnelle contient des politiques, des normes, des procédures et des guides ayant pour buts d'assurer des conditions de travail sûres et hygiéniques à tous les employés de la Fonction publique fédérale et d'éliminer ou de réduire les risques de lésions subies au travail.

Le Manuel s'applique à l'ensemble des ministères ainsi qu'aux éléments de la Fonction publique du Canada énumérés dans la Partie 1 de l'Annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Il incombe aux ministères et organismes visés d'établir et de maintenir une politique et un programme interne de santé et de sécurité au travail, et d'assurer que la consultation en cours avec les employés ou leurs représentants soit maintenue.

Travail Canada, par l'intermédiaire des agents de sécurité nommés en vertu de la Partie IV du Code canadien du travail, est responsable des inspections périodiques de sécurité à effectuer et des enquêtes sur les accidents au sein de la Fonction publique et, dans les cas, où l'on a constaté des opérations ou des conditions de travail dangereuses, est chargé de faire rapport, de conseiller et de diriger les ministères au sujet des mesures correctives à prendre.

La Manuel prévoit une procédure d'abandon du travail en cas de danger imminent. Est considéré comme un danger imminent tout risque ou condition de travail autres que ceux qui sont habituellement rattachés à l'emploi et qui pourrait, selon toute possibilité, à tout moment et sans avertissement, causer une maladie ou une blessure à un employé.

On y décrit également une procédure régissant l'organisation et le

fonctionnement de comités mixtes de sécurité et d'hygiène professionnelle. De tels comités peuvent être créés à la demande de l'une ou l'autre partie, dans chaque lieu de travail où ses travaux sont justifiés et praticables, eu égard aux risques ou dangers que présentent les opérations effectuées dans chacun de ces lieux de travail et compte tenu du nombre d'employés qui y travaillent.

Ce comité a principalement pour rôle de formuler au gestionnaire local compétent des recommandations sur la suppression ou la réduction des causes d'accident.

Le Conseil du Trésor, Santé et Bien-être Social Canada et Travail Canada se partagent ainsi la responsabilité de la mise en oeuvre d'une politique de santé et de sécurité au travail dans la Fonction publique fédérale, et le Conseil du Trésor est responsable de l'élaboration et de la promulgation de politiques, normes, procédures et guides en matière d'hygiène professionnelle ainsi que de l'évaluation de l'efficacité et de programmes pertinents; Santé et Bien-être Social Canada est responsable de l'organisation, du fonctionnement, de l'administration et de la surveillance du Programme de santé de la Fonction publique; il doit aussi recueillir des données et des renseignements sur l'hygiène et donner des avis au Conseil du Trésor; Travail Canada collabore au programme en offrant des services techniques et consultatifs, selon les besoins.

A ce jour, le Conseil du Trésor a émis les normes, procédures et guides suivants:

- Norme de sécurité des chaudières et des récipients soumis à une pression interne,
- Norme de sécurité sur les substances dangereuses;
- Norme de sécurité sur l'électricité,
- Procédure relative au travail à proximité des conducteurs sous tension,
- Procédure relative à la coupure de la source des installations

électriques,

- Normes de sécurité sur les appareils de levage,
- Normes de premiers soins,
- Norme de sécurité sur les outils à main et les outils portatifs à moteur,
- Norme de sécurité sur les espaces clos dangereux,
- Norme sur les services d'infirmières et les conseillers en soins infirmiers,
- Norme de sécurité sur la protection des machines,
- Norme de sécurité concernant la manutention des matériaux,
- Norme de sécurité relative à l'utilisation des véhicules à moteur;
- Norme relative à la lutte contre le bruit et à la protection de l'ouïe,
- Norme relative aux examens d'hygiène protessionnelle,
- Norme de sécurité concernant l'équipement de protection individuelle,
- Norme de sécurité concernant les pesticides;
- Norme de sécurité concernant les charpentes surélevées,
- Norme de sécurité relative à l'utilisation et à l'occupation des bâtiments;
- Norme des mesures d'hygiène;
- Procédures relatives aux enquêtes, statistiques et déclarations sur les accidents et les blessures au travail,
- Procédures relatives aux enquêtes et études sur l'hygiène professionnelle;
- Procédures relatives à l'exposition industrielle à l'amiante,
- Procédures relatives à la sécurité concernant l'utilisation du tracteur,
- Procédures d'hygiène et de sécurité professionnelle - liaison avec les entrepreneurs privés,
- Procédures relatives à la rectification des dangers matériels pour la santé et la sécurité,
- Guide de sécurité pour les opérations de laboratoire,

- Guide des enquêtes sur les accidents;
- Guide de sécurité pour les opérations sur glace,
- Guide de sécurité pour les opérations sur le terrain.

Règlement sur la prévention des incendies dans les propriétés du gouvernement (C.R.C. 1978, c. 7054)

Adopté en vertu de la Loi sur l'administration financière, ce règlement reconnaît au ministre des Travaux publics du Canada diverses responsabilités en matière de prévention des incendies dans les propriétés du gouvernement fédéral. Parmi les responsabilités ainsi reconnues au ministre, signalons celles qui consistent à faire faire des inspections de prévention, à enquêter sur la cause des incendies, à désigner des voies de sorties, à prendre toute mesure nécessaire à l'évacuation des lieux, à déterminer des normes de prévention d'incendie pour la construction d'édifices, à fournir et à entretenir le matériel de prévention des incendies et à déterminer une procédure pour les exercices de feu et d'évacuation. Le Règlement est appliqué par le Commissaire fédéral des incendies.

AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES

Parmi les autres dispositions législatives adoptées par le Parlement du Canada et qui ont trait à la santé et à la sécurité au travail des employés de la Fonction publique, notons celle qui stipule qu'il est du devoir du ministre de la Santé nationale et du Bien-être social de voir au progrès et à la sauvegarde de la santé des fonctionnaires civils et autres employés de l'État (Loi sur le ministère de la Santé nationale et du Bien-être social, S.R.C. 1970, chap. N-9).

L'article 13 de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État (S.R.C. 1970, chap. G-8) énonce, quant à lui, que le ministre du Travail peut favoriser et encourager les initiatives destinées à

prévenir les accidents, ainsi que les programmes de sécurité, parmi les personnes employées dans la Fonction publique du Canada. Rappelons que cette loi a pour objet principal d'instituer un régime particulier d'indemnisation pour les fonctionnaires fédéraux victimes d'un accident du travail.

LA LOI MODIFIANT LE CODE CANADIEN DU TRAVAIL (PROJET DE LOI C-34)

Il est à noter que la Loi modifiant le Code canadien du travail (Projet de Loi C-34) adoptée et sanctionnée en juin 1984 mais dont l'entrée en vigueur doit faire l'objet, prochainement, d'une proclamation par le gouverneur en conseil modifie quelque peut le libellé de l'exception soustrayant "la Fonction publique" de l'application de la Partie IV du Code canadien du travail. On y stipule, en effet, qu'à moins de dispositions expresses à l'effet contraire dans une autre loi du Parlement, la Partie IV du Code ne s'applique pas à l'emploi par un élément de la Fonction publique inscrit à l'annexe 1 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique (S.R.C. 197', chap. P-35). La Loi sur l'administration financière comporte une telle disposition expresse à l'effet contraire. Cette disposition, dont l'entrée en vigueur n'avait pas été proclamée le 1er juillet 1984, prescrit que la Partie IV du Code canadien du travail s'applique à la Fonction publique et aux personnes qui y sont employées, comme si la Fonction publique était une entreprise fédérale visée par cette Partie.

Il résultera donc de ces amendements apportés au Code canadien du travail et à la Loi sur l'administration financière que, désormais, les employés de la Fonction publique du Canada, au même titre que les employés de toute autre entreprise fédérale, seront visés par les dispositions de la Partie IV du Code canadien du travail ainsi que par les règlements adoptés sous son régime.

Intitulée "Hygiène et sécurité professionnelle", la Partie IV du Code canadien du travail a pour objet de prévenir les accidents et maladies survenant au cours de l'occupation d'un emploi, qui en résultent ou qui y sont liés.

Obligations des employeurs

Le Code canadien du travail impose à l'employeur l'obligation générale de veiller à l'hygiène et à la sécurité des employés qu'il occupe. D'une façon plus spécifique, le Code reconnaît à l'employeur, entres autres obligations, celles de fournir le matériel, l'équipement, les dispositifs et vêtements réglementaires de sécurité à toute personne à qui il permet l'accès au milieu de travail, de veiller, de la manière réglementaire, à ce que les employés puissent entrer dans le lieu de travail, en sortir et y séjourner en sécurité et de prévoir de la manière réglementaire, l'information, la formation, l'entraînement et la supervision nécessaires pour assurer l'hygiène et la sécurité du travail de chacun des employés.

Obligations des employés

Le Code voit également à imposer à l'employé certaines obligations dont celles de:

- utiliser le matériel, l'équipement, les dispositifs et vêtements de sécurité que lui fournit son employeur ou que prévoient les règlements pour assurer sa sécurité,
- se plier aux procédures d'hygiène et de sécurité prévues et se conformer aux consignes de l'employeur à cet effet,
- prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer sa propre santé et sécurité ainsi que celle de quiconque risque d'être affecté par ses actes ou omissions,
- de collaborer avec le comité d'hygiène et de sécurité,
- de signaler à son employeur tout objet ou circonstance susceptible d'être hasardeuse;
- de se conformer aux instructions de l'agent de sécurité.

Droit de refus

Le Code canadien du travail confère à tout employé le droit de refuser de travailler s'il a des motifs raisonnables de croire que l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine ou d'un objet constitue un danger pour sa santé ou sa sécurité ou pour celle d'un autre employé, ou qu'il existe dans un lieu de travail des circonstances qui constituent un danger pour lui-même. Le Code définit la notion de danger comme un risque ou une situation susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée ou de la rendre malade avant qu'il puisse y être remédié.

Un employé ne peut invoquer son droit de refuser de travailler si son refus met en danger imminent la vie, la santé ou la sécurité d'une autre personne ou si le danger fait partie intégrante de son travail ou constitue une condition normale d'emploi.

L'employé qui se prévaut de son droit de refuser de travailler fait immédiatement un rapport à son employeur. Lorsque l'employeur conteste ce rapport et que l'employé réitère son refus, l'employeur et l'employé en avisent immédiatement l'agent de sécurité qui, au terme d'une enquête, décide de l'existence ou de l'inexistence du danger. Une décision de l'agent de sécurité concluant qu'il n'y a pas danger peut, à la demande de l'employé, faire l'objet d'un renvoi auprès du Conseil canadien des relations du travail. Le Conseil peut confirmer la décision de l'agent de sécurité ou donner les instructions qu'il juge indiquées.

Comité d'hygiène et de sécurité

Tout employeur doit constituer un comité d'hygiène et de sécurité pour chaque lieu de travail qu'il dirige et qui compte habituellement au moins 20 employés. Un employeur peut être exempté de l'obligation de constituer un tel comité si le ministre du Travail est d'avis que le lieu de travail présente peu de risques.

Ce comité est composé d'au moins deux personnes dont une est un employé; dans le cas où le comité compte plus de deux membres, au moins la moitié doit être des employés ne faisant pas partie de la direction et ayant été choisis par les employés ou, si les travailleurs sont syndiqués, par leur(s) syndicat(s).

Les pouvoirs et fonctions principales du comité d'hygiène et de sécurité sont les suivants:

- recevoir, prendre en considération et disposer rapidement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;
- mettre sur pied et promouvoir des programmes d'hygiène et de sécurité visant à l'éducation des employés qu'il représente;
- coopérer avec les services de santé professionnelle qui desservent le lieu de travail;
- participer à toutes les enquêtes et investigations relatives à l'hygiène et à la sécurité au travail,
- développer, mettre sur pied et maintenir des programmes, relatifs à la protection et à l'amélioration de l'hygiène et de la sécurité des employés,
- coopérer avec les agents de sécurité;
- exiger de l'employeur les rensiegnements qu'il juge nécessaires afin d'identifier les dangers présents ou éventuels que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement;
- voir à la tenue de certains registres.

Le comité doit se réunir au moins une fois par mois et toutes les fois que l'urgence ou des circonstances exceptionnelles l'exigent.

Représentant à l'hygiène et à la sécurité

Tout employeur nomme un représentant à l'hygiène et à la sécurité du travail dans chaque lieu de travail qu'il dirige et qui compte habituellement au moins cinq employés et pour lequel un comité d'hygiène et de sécurité n'a pas été constitué. Les employés du

lieu de travail ou, lorsque ceux-ci sont syndiqués, leur syndicat, choisissent parmi les travailleurs, le représentant à l'hygiène et à la sécurité.

Les fonctions du représentant à l'hygiène et à la sécurité sont de:

- recevoir, prendre en considération et disposer rapidement des plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés;
- participer à toutes les enquêtes et investigations reliées à l'hygiène et à la sécurité au travail;
- surveiller les mesures et programmes se rapportant à l'hygiène et à la sécurité des employés,
- s'assurer que soient tenus certains registres;
- exiger de l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires pour identifier les dangers présents ou éventuels que peuvent présenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement.

Enquête et programmes de sécurité

Le ministre du Travail du Canada peut, pour l'une des fins visées par la Partie IV du Code canadien du travail, faire mener une enquête sur l'hygiène et la sécurité professionnelle. Il peut nommer une ou plusieurs personnes pour ce faire. Les personnes ainsi nommées possèdent et peuvent exercer tous les pouvoirs d'un commissaire nommé en vertu de la Partie I de la Loi sur les enquêtes (S.R.C. 1970, chap. I-13).

Le Ministre peut également mettre sur pied des programmes en vue de diminuer ou de prévenir les blessures au travail et les maladies professionnelles.

Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle

La partie IV du Code canadien du travail prévoit la constitution du Conseil consultatif de l'hygiène et de la sécurité professionnelle

formé d'au plus 14 membres nommés par le gouverneur en conseil. Le Conseil est constitué, à parts égales, de représentants de la direction et des travailleurs.

Son rôle de conseiller le ministre du Travail sur les questions qui lui sont soumises, de présenter au ministre ses recommandations sur le contrôle et l'application de la Partie IV du Code, ainsi qu'un rapport annuel de ses activités.

Agent de sécurité et services de sécurité

Le ministre du Travail peut, conformément au Code canadien du travail, nommer des agents de sécurité chargés de faire les vérifications, les enquêtes et les inspections qu'ils jugent nécessaires pour s'assurer que la Partie IV du Code soit observée. Ils peuvent aussi, dans ce but, faire des prélèvements pour fins d'analyse ou exiger certains documents d'un employeur.

Ainsi un agent de sécurité qui constate une contravention à une disposition de la Partie IV du Code peut enjoindre à l'employeur ou l'employé visé de corriger la situation à l'intérieur d'un délai qu'il peut préciser.

De la même manière, l'agent de sécurité qui estime que l'utilisation d'une machine ou d'un objt ou que la situation dans un lieu constitue une source de danger pour les travailleurs peut enjoindre l'employeur, par écrit, de procéder dans un délai précis à l'application de mesures propres à parer au danger ou à protéger les personnes contre ce danger.

Un employeur, un employé ou un syndicat qui se croit lésé par de telles directives peut, dans un délai de 14 jours, en demander la révision à un agent régional de sécurité. Après enquête celui-ci peut modifier, annuler ou confirmer les directives qui lui sont ainsi soumises.

Il est à noter que le Code autorise le ministre du Travail du Canada à conclure avec une province ou un organisme provincial un accord spécifiant les modalités selon lesquelles une personne employée par cette province ou cet organisme peut agir à titre d'agent de sécurité pour l'application de la Partie IV du Code canadien du travail.

Interdiction à l'employeur

Suivant la Partie IV du Code canadien du travail, nul employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied, rétrograder ou imposer une sanction financière ou disciplinaire à un employé ayant exercé un des droits que lui reconnaît le Code ou ayant témoigné lors d'une enquête ou d'une poursuite ou ayant fourni un quelconque renseignement touchant sa santé ou sa sécurité, à une personne exerçant une fonction prévue par la Loi.

Un employeur ne peut non plus omettre ou négliger de fournir à un comité d'hygiène et de sécurité ou à un représentant à l'hygiène et à la sécurité des renseignements que ceux-ci sont en droit d'exiger en vertu du Code canadien du Travail.

Infraction

D'une manière générale, quiconque enfreint une disposition de la Partie IV du Code canadien du travail commet une infraction et est passible, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende maximale de 15 000 $.

Procédure d'injonction

Le ministre du Travail peut demander ou faire demander à un juge d'une Cour supérieure ou de la division de première instance de la Cour fédérale une ordonnance interdisant à quiconque d'enfreindre une disposition de la Partie IV du Code - que des poursuites aient été entamées ou non - interdisant de poser l'acte ou prescrivant de remédier au défaut pour lequel il a été déclaré coupable d'une

infraction.

Communication de renseignements

Lorsque, pour l'application de la Partie IV du Code, une personne est requise de communiquer des renseignements, le ministre du Travail peut en exiger la communication par un avis écrit à cet effet. La personne visée par l'avis doit fournir les renseignements requis dans le délai raisonnable ainsi spécifié.

Règlements

Le gouverneur en conseil détient le pouvoir général d'établir des règlements et de prendre toute mesure prévue expressément dans le Coe de même que toute autre mesure en vue de l'application de la Partie IV. Des pouvoirs de réglementation sont, entre autres, expressément reconnus au gouverneur en conseil en ce qui concerne les comités d'hygiène et de sécurité et le représentant à l'hygiène et à la sécurité.

LA RÉGLEMENTATION MUNICIPALE

La présente section a pour objet d'examiner sommairement si les pouvoirs réglementaires attribués aux municipalités du Québec recoupent le champ de la santé et de la sécurité du travail.

Étant donné le très grand nombre de municipalités au Québec, nous avons examiné uniquement la réglementation de la ville de Montréal ce qui, selon nous, devrait bien illustrer le cas d'une administration municipale possédant un système réglementaire développé.

La ville de Montréal possède un pouvoir général de réglementation, prévu à l'article 516 de la Charte de la ville de Montréal:

> 516. "Le conseil a le pouvoir d'adopter des règlements pour assurer la paix, l'ordre, le bon gouvernement, le bien-être des citoyens et la bonne administration des affaires de la ville, et pour statuer sur toute matière pouvant intéresser ou affecter de quelque manière celle-ci et sa population, pourvu que ces règlements ne soient pas inconciliables avec des lois de la province ou du Canada ou avec quelque disposition particulière de la présente charte."

On peut donc constater qu'en cas de conflit, la réglementation municipale cède le pas devant les lois des gouvernements provinciaux ou fédéral.

Ce pouvoir général de réglementer est complété par de nombreux pouvoirs plus spécifiques dont ceux prévus aux paragraphes (8) et (31) de l'article 520 de la même charte qui permettent de faire des règlements en matière de santé, de salubrité ou d'hygiène publique et en matière d'incendies et d'accidents.

Nous n'avons pu relever de pouvoirs réglementaires portant expressément sur la santé et la sécurité du travail et c'est donc nécessairement d'une façon accessoire et indirecte que la réglementation de la ville de Montréal touche ce champ réglementaire.

En effet, certains règlements sur la sécurité, la santé ou l'hygiène publique ou encore sur la sécurité en cas d'incendie peuvent avoir une incidence sur la santé et la sécurité des travailleurs.

A cet égard, nous avons pu relever les règlements suivants:

Le règlement 340: (714, 807, 1086, 1525, 1662, 1887, 2592, 2680, 2711, 3619, 3714, 3817, 5060) au 31 janvier 1977.

Règlement relatif aux substances explosives et combustibles
Ce règlement crée différentes règles de sécurité pour l'emmagasinage d'huile (10A), l'usage d'explosifs ou de substances très explosives (23A), la fabrication du pétrole, du naphte, du benzène, du kérosène, de la gazoline ou autres substances très combustibles (section 4).

Ainsi, avant le sautage, une charge explosive devra être recouverte à sa surface et sur ses côtés (section 30). L'usage unique des lampes de sûreté là où des substances explosives sont emmagasinées est de rigueur (section 6). Dans aucun cas on ne devra laisser la gazoline se répandre sur les planchers (section 27 c).

Le règlement 3190 (3414) au 9 mars 1967

Règlement concernant les excavations dans le domaine public
Ce règlement donne autorité au Comité exécutif pour édicter des ordonnances relatives aux normes de signalisation aux abords des chantiers sur la voie publique (a. 13).

Le règlement 2572 (2856, 2959, 3179, 3219, 3559, 3597, 3754, 3790, 3898, 4000, 4060, 4090, 4131, 4229, 4241, 4287, 4345, 4367, 4471, 4696, 4831, 5546, 5744, 5840, 6111, 6124, 6264) au 14 novembre 1983.

Règlement concernant la prévention des incendies
Ce règlement donne de larges pouvoirs au directeur du service d'incendie. Il a le droit d'entrer, pour inspection dans un bâtiment ou toute propriété. Lorsqu'il a raison de croire qu'il existe un danger grave dans un bâtiment (en fonction de la prévention d'incendie), il peut exiger des mesures appropriées pour éliminer le danger ou ordonner l'évacuation immédiate des personnes qui se trouvent dans ce bâtiment et en empêcher l'accès aussi longtemps que le danger subsistera (a. 4, 5 et 6).

Ce règlement traite aussi des dispositifs de sécurité dans les garages et de l'emmagasinage des liquides inflammables. (a. 10).

Les descentes, montes-charge et puits doivent être équipés d'un système de gicleurs et de lavage. (a. 11-16 f).

Les fosses de réparation et de graissage dans les ateliers de réparation ou d'entretien de véhicules automobiles et dans les postes d'essence sont permises sous certaines conditions. (a. 4-64).

Règlement 4936 (5148, 5433, 5565, 6124) en date du 12 avril 1983

Règlement concernant la ventilation des bâtiments dans la ville de Montréal

Ce règlement traite du système de ventilation sous plusieurs aspects. L'exécution de travaux de ventilation ne doit pas causer préjudice à la sécurité ou à la santé publique (2.3.14). L'installation du système de ventilation doit se faire selon les règles de l'art (7.1). Le chapitre 6 traite du taux de ventilation permis et des exigences minimales. On y traite aussi des bouches extérieures de ventilation (sorties d'air vicié) de la filtration et de l'épuration de l'air (seuil de toxicité).

CONCLUSION

Le lecteur aura sûrement remarqué que la plupart des textes législatifs relatifs à la santé et à la sécurité du travail sont rédigés en fonction des sujets à couvrir plutôt qu'en fonction d'une approche sectorielle, ce qui a pour effet de rendre applicable à chacun des secteurs d'activité visés un nombre considérable de textes législatifs.

Il nous apparaît donc important de préciser que les résumés des textes législatifs que l'on retrouve au présent chapitre n'ont pas la prétention d'être exhaustifs ni de synthétiser tous les droits et obligations créés par ces législations. Ces résumés ont en fait pour objet de constituer un genre de table des matières de ces textes législatifs, en vue d'aiguiller le lecteur profane vers les sujets qui l'intéressent ou le concernent.

Par conséquent, une consultation du texte législatif original se révélera indispensable en cas d'étude le moindrement approfondie.

Le champ d'application des textes législatifs constitue également un élément intéressant à relever. En effet, il peut sembler assez surprenant au premier abord de retrouver certains règlements apparemment étrangers à un secteur d'activité. Il s'agit de règlements qui visent les tâches connexes susceptibles d'être effectuées plutôt que les activités principales du secteur.

Précisons de plus, pour rassurer le lecteur, que la détermination des règlements potentiellement applicables à un secteur d'activité donné a fait l'objet d'une vérification auprès des experts de la Direction de la programmation de la prévention étant donné que les Services juridiques ne se veulent pas une autorité en matière de

techniques et de procédés de travail.

Nous espérons donc que ces quelques commentaires sauront faciliter au lecteur une bonne utilisation de ce chapitre.

ANNEXE

RÈGLEMENTS ÉTUDIÉS, MAIS NON RETENUS

Règlements adoptés en vertu des lois du Québec, examinés mais non retenus puisqu'ils ne traitent pas directement de la santé et de la sécurité du travail ou ne visent pas le secteur étudié.

RÈGLEMENTS ADOPTÉS EN VERTU DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q., chap. S-2.1)

- **Règlement sur les associations sectorielles paritaires de santé et de sécurité du travail** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r.1, modifié par le Décret 582-83 du 23 mars 1983, par le Décret 47-83 du 12 janvier 1983, par le décret 1405-83 du 22 juin 1983 et par le Décret 1406-83 du 22 juin 1983).

- **Règlement sur le certificat médical des ouvriers** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 3)

- **Code de sécurité pour l'industrie du bois ouvré** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 5)

- **Règlement sur la coupe de la glace** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 7)

- **Règlement sur l'étaiement des coffrages à béton** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 10)

- **Règlement sur la mise en application des dispositions relatives**

aux accidents du travail et aux maladies professionnelles contenues dans l'Entente entre le Gouvernement du Québec et le Gouvernement de la République française en matière de sécurité sociale (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 12)

. **Règlement sur les postes d'appareils de sauvetage dans les mines** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 13)

. **Règlement de régie interne de la Commission de la santé et de la sécurité du travail** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 16, modifié par le Décret 1687-82 du 7 juillet 1982)

. **Règles de preuve, de procédure et de pratique des bureaux de révision de la Commission de la santé et de la sécurité du travail** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 17)

. **Règlement sur le remboursement de certains frais occasionnés par une enquête ou une audition** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 18)

. **Règlement sur la salubrité et la sécurité du travail dans les mines et carrières** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 19)

. **Règlement sur la sécurité et l'hygiène dans les travaux de fonderie** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 20)

. **Règlement sur les travaux forestiers** (R.R.Q., 1981, chap. S-2.1, r. 22)

. **Règlement sur les services de santé au travail** (Décret 1281-82 du 26 mai 1982, modifié par le Décret 748-83 du 13 avril 1983)

. **Règlement sur le programme de prévention** (Décret 1282-82 du 26 mai 1982, modifié par le Décret 747-83 du 13 avril 1983)

. **Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail** (Décret 2025-83 du 28 septembre 1983)

. **Règlement sur l'association paritaire pour la santé et la sécurité du travail dans le secteur de la construction** (Décret 209-84 du 25 janvier 1984)

RÈGLEMENTS ADOPTÉS EN VERTU DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL (L.R.Q., chap. A-3)

Tous les règlements ont été examinés mais seul le Règlement sur les normes minimales de premiers secours et de premiers soins (Décret 1922-84 du 22 août 1984) a été retenu.

RÈGLEMENTS ADOPTÉS EN VERTU D'AUTRES LOIS

. **Règlement d'application de la Loi sur la protection de la santé publique** (R.R.Q., 191, chap. P-35, r. 1, modifié par le Décret 2335-82 du 13 octobre 1982, par le Décret 975-83 du 18 mai 1983 et par le Décret 1215-83 du 15 juin 1983)

. **Règlement sur les conditions sanitaires des campements industriels ou autres** (R.R.Q., 1981, chap. Q-2, r. 3)

. **Règlement sur les déchets solides** (R.R.Q., 1981, chap. Q-2, r. 14, modifié par le Décret 195-82 du 27 janvier 1982 et le Décret 1075-84 du 9 mai 1984)

. **Règlement sur les eaux souterraines** (R.R.Q., 1981, chap. M-13, r. 3)

POOR
QUALITY
ORIGINAL